Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 32 del 8 febbraio 2024 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA

Roma - Giovedì, 8 febbraio 2024

SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 8

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto istruzione e ricerca - Periodo 2019-2021.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto istruzione e ricerca - Periodo 2019-2021

Il giorno 18 gennaio 2024, alle ore 10,30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11,00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'A.Ra.N., il Presidente Cons. Antonio Naddeo *(firmato)*.

Per le Organizzazioni sindacali:	Per le Confederazioni:
CISL FSUR *(firmato)*	CISL *(firmato)*
FLC CGIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *(non firmato)*	UIL *(non firmato)*
SNALS CONFSAL *(firmato)*	CONFSAL *(firmato)*
FEDERAZIONE GILDA UNAMS *(firmato)*	CGS *(firmato)*
ANIEF *(firmato)*	CISAL *(firmato)*

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

Periodo 2019-2021

SOMMARIO

A. PARTE COMUNE

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021.

2. Il presente CCNL si articola in:

a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;

b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:

istituzioni scolastiche ed educative;

istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;

università e aziende ospedaliero-universitarie;

istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

3. Con la locuzione «istituzioni scolastiche ed educative» vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

4. Con il termine «istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica» o «AFAM» si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.

5. Con il termine «università» e con il termine «aziende ospedaliero-universitarie» o «AOU» si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021.

6. Con il termine «enti di ricerca» si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 3 agosto 2021.

7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'istruzione e del merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'università e delle ricerca.

8. Nel presente CCNL con il termine «amministrazioni» si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.

9. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:

a) CCNL 7 ottobre 1996, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995» sottoscritto il 7 ottobre 1996;

b) CCNL 21 febbraio 2002, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999» sottoscritto il 21 febbraio 2002;

c) CCNL 21 febbraio 2002 - biennio 2000-2001, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001» sottoscritto il 21 febbraio 2002;

d) CCNL 27 gennaio 2005, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002–2003» sottoscritto il 27 gennaio 2005;

e) CCNL 16 febbraio 2005, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002–2003» sottoscritto il 16 febbraio 2005;

f) CCNL 7 dicembre 2005, con cui si intende il «CCNL per il secondo biennio economico 2004/2005 del personale del comparto scuola» sottoscritto il 7 dicembre 2005;

g) CCNL 28 marzo 2006, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005» sottoscritto il 28 marzo 2006;

h) CCNL 7 aprile 2006, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il primo biennio economico 2002-2003» sottoscritto il 7 aprile 2006;

i) CCNL 7 aprile 2006 - biennio economico 2004-2005, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005» sottoscritto il 7 aprile 2006;

j) CCNL 11 aprile 2006, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il biennio economico 2004-2005» sottoscritto l'11 aprile 2006;

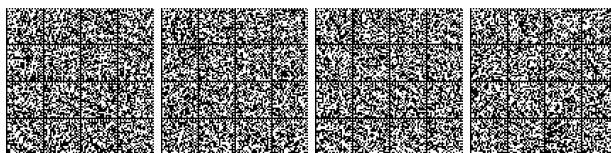
k) CCNL 29 novembre 2007, con cui si intente il «CCNL relativo al personale del Comparto scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007» sottoscritto il 29 novembre 2007;

l) CCNL 25 luglio 2008, con cui si intende la «Sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 62 del CCNL 29 novembre 2007 relativo al Comparto scuola per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007» sottoscritto il 25 luglio 2008;

m) CCNL 16 ottobre 2008, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007» sottoscritto il 16 ottobre 2008;

n) CCNL 13 maggio 2009, con cui si intende il «CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007» sottoscritto il 13 maggio 2009;

o) CCNL 4 agosto 2010, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2007-2007» sottoscritto il 4 agosto 2010;

p) CCNL ATA 7 agosto 2014, con cui si intente il «CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del Comparto scuola dell'emolumento *una-tantum* avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-*bis* del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41» sottoscritto il 7 agosto 2014;

q) CCNL Risorse 7 agosto 2014, con cui si intente il «CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del decreto-legge n. 78/2010 e dell'art. 4, comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola» sottoscritto il 7 agosto 2014;

r) CCNL 19 aprile 2018, con cui si intende il «CCNL relativo al personale del Comparto istruzione e ricerca - triennio 2016-2018» sottoscritto il 19 aprile 2018;

s) CCNL 6 dicembre 2022, con cui si intende il «CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del Comparto istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021» sottoscritto il 6 dicembre 2022.

10. Per quanto concerne il personale scolastico delle Province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24 luglio 1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal decreto legislativo n. 354/1997.

11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 165 del 2001.

12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 151 del 2001.

13. Il riferimento al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 81 del 2015.

14. Il riferimento alla legge 13 luglio 2015, n. 107 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come legge n. 107 del 2015.

15. Il riferimento al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 218 del 2016.

16. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del decreto legislativo n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

Art. 2.

Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Esso si compone anche del CCNL 6 dicembre 2022, che ne costituisce parte integrante e che viene riportato - a fini ricognitivi - nel presente CCNL.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'ARAN e nella *Gazzetta ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 3.

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art 49 del decreto legislativo n. 165 del 2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n. 165 del 2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

4. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;

si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

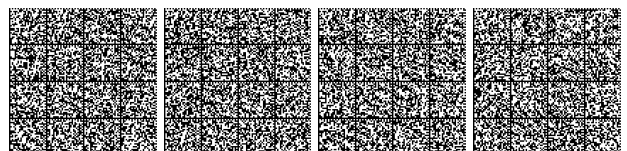
b) contrattazione collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa si articola, a sua volta, in:

a) informazione;

b) confronto;

c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 5.

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi art. 30, art. 81, art. 123 e art. 149 (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali).

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno.

8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 6.

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni scolastiche ed educative, a dieci giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 7.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza - per il settore scuola presso il MIM, per il settore AFAM e per il settore Università presso il MUR, per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale - una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa nazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le amministrazioni entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornare la composizione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.

3. Per il settore Scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);

f) redige un *report* annuale delle proprie attività.

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lettera *a)*. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lettera *c)*.

6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

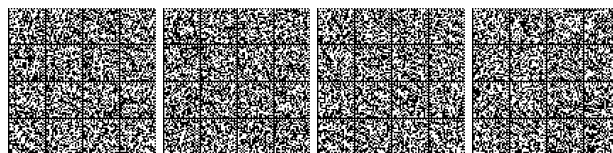
7. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 8.

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove non già prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.

5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165 del 2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

14. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Art. 9.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 (Confronto) le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo III
LAVORO A DISTANZA

Art. 10.

Destinatari disciplina del Titolo III

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli enti di ricerca - tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) -, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.

Capo I
Lavoro agile

Art. 11.

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui

dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 12.

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (Destinatari disciplina del Titolo III) - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 9, lettera b5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 81, comma 6, lettera *i)* (Soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 123, comma 8, lettera *e)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e dall'art. 149, comma 8, lettera b2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 13.

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;

c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lettera *a)* e lettera *b)*;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;

i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 14.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lettera *b)* e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lettera *a)* non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

Art. 15.

Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Capo II
Altre forme di lavoro a distanza

Art. 16.

Lavoro da remoto

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lettera *e)* dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

Titolo IV
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di centoventi giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e il personale docente e di ricerca dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

10. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 18.

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76 del 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

2. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 19.

Differenziazione dei trattamenti economici individuali

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione collettiva integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

5. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 20.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a *benchmark* di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione generale del MUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. Il presente articolo abroga l'art. 21 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 21.

Transizione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identità *alias* al dipendente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164 del 1982 e successive modificazioni ed integrazioni e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'*alias* saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera *alias* resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-*novies* del decreto legislativo n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Titolo V
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 22.

Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli enti ed istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della scuola sono previste, nelle sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di «Obblighi del dipendente» e di «Codice disciplinare».

2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 23.

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal decreto legislativo n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;

f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 24.

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal decreto legislativo n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal decreto legislativo n. 116 del 2016 e dagli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 25.

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies*, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

I. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *b) c)* e da f)-*bis* a f)-*quinquies* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;

g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

II. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lettera a del decreto legislativo n. 235 del 2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 26.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 27.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo n. 235 del 2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 28, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 28.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli articoli 55-*ter* e *quater* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-*ter*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità ed istituti comunque legati alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

6. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 29.

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo nazionale prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19 aprile 2018.

B. SEZIONE SCUOLA

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 30.

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;

c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere *a)* e *b)* di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di applicazione dell'art. 58 del decreto-legge n. 73 del 2021, convertito in legge n. 106 del 2021, fatte salve le disposizioni di legge;

a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;

a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni;

a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;

a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo);

a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54, comma 4, terzo periodo (Incarichi specifici al personale ATA);

a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'art. 56, comma 1 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA);

b) a livello regionale:

b1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente regione e da Enti diversi dal MIM, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 31 (Assemblee sindacali);

b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3) e a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;

c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;

c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;

c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023.

5. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto istruzione e ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), a2), a3), a4), b1), b3), b4), b5), c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) del comma 4 e al comma 5.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5), a6), a7), b2), c2), c3), c4) del comma 4.

8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

9. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;

a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;

a3) gli organici e il reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;

a4) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione);

a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi *ad interim*;

a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche;

a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello *stress* lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out*;

b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 9, punto a2);

a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 4, punti a3) e b2);

a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;

a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;

b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 22 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 31.

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore *pro capite* in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) dalla RSU nel suo complesso (che la indice a maggioranza) e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta, e-mail o pec, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo fisico o telematico dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3 e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

14. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui alla Parte comune, Titolo III.

15. Il presente articolo abroga l'art. 23 del CCNL 19 aprile 2018.

TITOLO II
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 32.

Comunità educante e democratica

1. Ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i princìpi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i princìpi generali dell'ordinamento italiano.

2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il restante personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal decreto legislativo n. 297 del 1994.

3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), elaborato dal Collegio dei docenti ed approvato dal Consiglio d'Istituto ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

4. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 33.

Categorie professionali

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta categoria professionale del personale docente.

2. Rientrano in tale categoria:

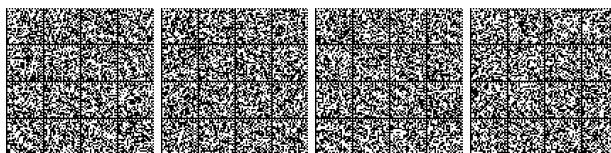
a) i docenti della scuola dell'infanzia;

b) i docenti della scuola primaria;

c) i docenti della scuola secondaria di 1° grado;

d) gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado;

e) il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

3. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole dell'infanzia, di istruzione primaria e secondaria, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle

funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.

4. Le funzioni di cui al comma 3 sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'art. 21 della legge n. 59 del 1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.

5. Il personale di cui al comma 3 è collocato nella distinta categoria professionale del personale A.T.A.

6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 19 aprile 2018 e l'art. 44, commi 1, 2 e 3 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 34.

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, con le specificazioni migliorative di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità, ai sensi degli articoli 16, 17, 27-*bis* e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a quindici giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza *post*-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8 del CCNL 29 novembre 2007. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

3. Il congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. I primi trenta giorni di tale congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

4. Successivamente al congedo di maternità o di paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42/*bis* del decreto legislativo n. 151 del 2001, i lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal citato decreto legislativo n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a dodici anni o, nei casi dei *caregiver* previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 35.

Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli articoli 43 e 44 della legge 20 maggio 1982, n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.

3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del decreto legislativo n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.

6. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a trenta giorni annuali per ciascun anno scolastico, retribuiti al 50%.

7. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

9. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

10. I permessi di cui ai commi 8 e 9 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

11. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 34 (Congedi dei genitori) e le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9 del CCNL 29 novembre 2007.

12. Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).

13. Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al comma 12 sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2 del CCNL 29 novembre 2007.

14. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono inoltre concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.

15. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità servizio a tutti gli effetti.

16. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 36.

Formazione

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

2. Nell'ambito delle risorse disponibili nello stato di previsione del MIM e previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lettera *a3)* (livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), verrà promossa per il personale in servizio la formazione organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo ricoperto dal lavoratore.

3. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme impegnate per la formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.

4. La formazione continua costituisce un diritto ed un dovere per il personale scolastico in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo della propria professionalità.

5. Fatto salvo quanto previsto al comma 8, al fine di evitare oneri di sostituzione del personale assente per partecipare ad attività formative, i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e in ogni caso fuori dell'orario di insegnamento. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

6. Il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione allo sviluppo e all'arricchimento della professionalità. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

7. Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti). Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.

8. Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di cinque giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.

9. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 8.

10. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.

11. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.

12. All'interno delle singole istituzioni scolastiche, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.

13. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza e all'apprendimento in rete anche in modalità asincrona, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.

14. A livello di singola istituzione scolastica i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 30, comma 9, lettera *b3)*.

15. Il presente articolo abroga gli articoli 63 e 64 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 37.

Diritto allo studio

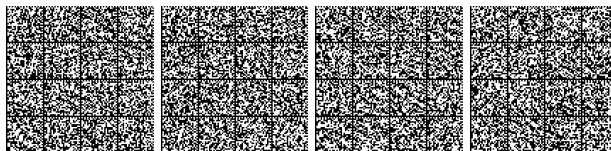
1. Ai dipendenti sono riconosciuti - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del totale delle unità di personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Il MIM provvede a ripartire il contingente di cui al presente comma tra le varie regioni.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, *post*-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi tirocini e/o esami.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lettera *b4)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) sono definiti i criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, fermo restando che, in ogni caso, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media superiore, universitari o *post*-universitari.

4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Il personale che fruisce dei permessi per diritto allo studio di cui al comma 1 è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette cer-

tificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa senza assegni per motivi personali con relativo recupero delle somme indebitamente corrisposte.

6. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa a livello regionale di cui all'art. 30, comma 4, lettera *b4)*.

7. Il presente articolo abroga l'art. 146, comma 1) lettera *g)* punto 1 del CCNL 29 novembre 2007 e disapplica l'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 395 del 1988.

Art. 38.

Ferie

1. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29 novembre 2007, è così sostituito:

«15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.».

2. Il presente articolo abroga l'art. 41 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 38 (Ferie) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria generale dello Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità. Resta fermo, inoltre, anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228 del 2012.

Titolo III
I DOCENTI

Art. 39.

Contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;

d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;

f) durata del periodo di prova;

g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

3. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

5. I contratti a tempo determinato devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 29 novembre 2007 e, con riferimento al personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art. 39 (Contratto individuale di lavoro), le parti auspicano che l'amministrazione proceda all'approvazione delle graduatorie in tempi adeguati a prevenire che la risoluzione dei contratti a tempo determinato per l'individuazione di un nuovo avente titolo possa determinare pregiudizio alla continuità didattica.

Art. 40.

Funzione docente

1. La funzione docente realizza - nel rispetto della Costituzione italiana - il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.

2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.

3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico-didattici, il piano triennale dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio-economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.

4. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 41.

Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

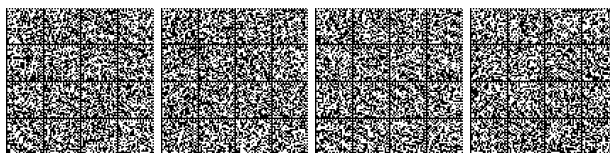
1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'art. 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

2. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 42.

Profilo professionale docente

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

2. Il presente articolo abroga l'art. 27 del CCNL 19 aprile 2018 e l'art. 27 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 43.

Attività dei docenti

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.

2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 «Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59» e successive modificazioni ed integrazioni - e, in particolare, dell'art. 4 dello stesso decreto del Presidente della Repubblica -, tenendo conto della disciplina contrattuale.

3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.

4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7.

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in venticinque ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in ventidue ore settimanali nella scuola primaria e in diciotto ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle ventidue ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte due ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, esclusivamente alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle ventidue ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni con cittadinanza non italiana, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle diciotto ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

7. Al di fuori dei casi previsti dal comma 8, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22 settembre 1979 e n. 192 del 3 luglio 1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.

9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

11. L'orario di cui al comma 5 può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 12 o a quelle organizzative di cui al comma 13, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107 del 2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

12. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 (Attività funzionali all'insegnamento), le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'art. 1, comma 7, della legge n. 107 del 2015. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.

13. Le attività organizzative sono quelle di cui all'art. 25, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

14. Il presente articolo abroga l'art. 28 del CCNL 19 aprile 2018 e l'art. 28 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 44.

Attività funzionali all'insegnamento

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:

a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;

b) alla correzione degli elaborati;

c) ai rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:

a) partecipazione alle riunioni del collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole dell'infanzia e nelle istituzioni educative, fino a quaranta ore annue;

b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione, inclusi i gruppi di lavoro operativo per l'inclusione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a quaranta ore annue;

c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

4. Fermo restando che le ore di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 3 sono prioritariamente destinate alle attività collegiali ivi indicate, le ore non utilizzate a tal fine sono destinate, nei limiti di cui alle lettere *a)* e *b)*, alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF.

5. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

6. Con regolamento d'istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle due ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria dall'art. 43 (Attività dei docenti), comma 5, e di alcune delle attività di cui al comma 3, lettere *a)* e *b)* del presente articolo che non rivestano carattere deliberativo; con il medesimo strumento è possibile estendere lo svolgimento a distanza alle attività di cui al comma 3, lettere *a)* e *b)* che rivestono carattere deliberativo sulla base dei criteri definiti dal MIM, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lettera *a)*.

7. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe cinque minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

8. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 45.

Attività aggiuntive e ore eccedenti

1. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCNL.

2. Il presente articolo abroga l'art. 30 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 46.

Ricerca e innovazione

1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lettera *a)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di tutti gli eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al personale impegnato nelle attività di *tutor*, orientamento, coordinamento e nel sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lettera *a)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di tutte le eventuali risorse aggiuntive destinate al personale delle scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.

3. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 47.

Contratti a tempo determinato per il personale in servizio

1. Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato su posto intero in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra tipologia o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico o fino al 30 giugno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dalla legge e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 36 del CCNL 29 novembre 2007.

Dichiarazione congiunta n. 4

Con riferimento a quanto previsto all'art. 47 (Contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Art. 48.

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2024.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;

b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni disciplinari del decreto legislativo n. 297 del 1994, incluse le seguenti modificazioni ed integrazioni all'art. 498, comma 1 ove sono aggiunte le seguenti lettere:

«*g)* per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;

h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale».

4. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo IV
PERSONALE AUSILIARIO, TECNICO E AMMINISTRATIVO (ATA)

Capo I
Ordinamento professionale personale ATA

Art. 49.

Obiettivi e finalità

1. Il modello classificatorio del personale ATA persegue la finalità di realizzare l'equilibrato bilanciamento tra le esigenze ed obiettivi organizzativi delle istituzioni scolastiche ed educative e la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di crescita professionale.

Art. 50.

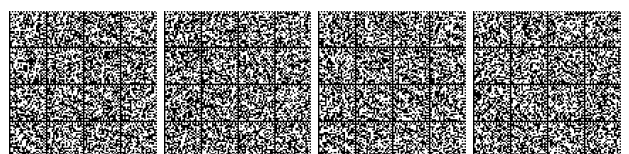
Classificazione personale ATA

1. Il sistema di classificazione del personale ATA è articolato in quattro aree, cui corrispondono quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:

Area dei collaboratori

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato A. All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro sulla base del Piano delle attività.

3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'area sono individuati i profili professionali indicati nell'allegato A.

4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni area.

5. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali o specifici titoli di studio.

Art. 51.

Posizioni stipendiali all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare. Possono, inoltre, essere attribuite le posizioni economiche di cui all'art. 52 (Posizioni economiche all'interno delle Aree).

2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella C1 - Scuola, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

a. due anni di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio per una durata superiore a cinque giorni;

b. un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni.

Art. 52.

Posizioni economiche all'interno delle aree

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nell'Area dei collaboratori, nell'Area degli operatori e nell'Area degli assistenti possono essere attribuite, con le modalità di cui ai commi seguenti, posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.

2. Il numero e gli importi delle posizioni economiche è indicato nell'allegata tabella E.1.9.

3. L'attribuzione delle posizioni economiche avviene, previo confronto di cui all'art. 30 (Livelli soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 9, lett. a6), mediante procedura selettiva ed è attivata dal MIM in relazione alle risorse del fondo per le posizioni economiche del personale ATA di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla selezione i dipendenti che, all'avvio dell'anno scolastico in cui si bandisce la selezione abbiano maturato nell'Area un'anzianità di servizio di almeno cinque anni;

b) le posizioni economiche sono attribuite previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine di un apposito corso di formazione diretto a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio;

c) qualora le risorse destinate alla formazione non siano sufficienti a garantire la formazione a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, il MIM definirà la percentuale di lavoratori ammessi al corso di formazione, almeno pari al 130% dei posti disponibili, da individuarsi previa somministrazione di un test a risposta multipla. Le posizioni economiche verranno attribuite al termine del periodo di formazione, previa graduatoria dei partecipanti definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine del corso, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio.

4. La graduatoria di cui al comma 3 ha validità triennale.

5. Le posizioni economiche cessano di essere corrisposte in caso di cessazione dal servizio del dipendente o in caso di progressione tra le Aree. In tale ultima ipotesi, qualora il trattamento stipendiale spettante nella nuova area sia inferiore alla somma di posizione economica e trattamento stipendiale in godimento nella precedente Area, il dipendente conserva *ad personam* - in tutto o in parte - la posizione economica in godimento fino a concorrenza del precedente trattamento economico (stipendio più posizione economica). La posizione economica conservata *ad personam* è riassorbita con il passaggio a posizione stipendiale successiva o in caso di acquisizione di una nuova posizione economica nella nuova Area di inquadramento.

6. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 29 novembre 2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25 luglio 2008.

Art. 53.

Mobilità professionale all'interno delle aree

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area. Tale passaggio avviene con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.

2. Il presente articolo abroga l'art. 48 del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 54.

Incarichi specifici al personale ATA

1. Le istituzioni scolastiche ed educative in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio possono conferire ai dipendenti, non titolari di incarico di DSGA ed effettivamente in servizio, incarichi specifici della durata di un anno scolastico di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità, avente carattere accessorio, il cui valore è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di istituto di cui all'art. 30, comma 2, lett. *c)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) in relazione alle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa destinate a tale finalità, fatto salvo quanto previsto al comma 4.

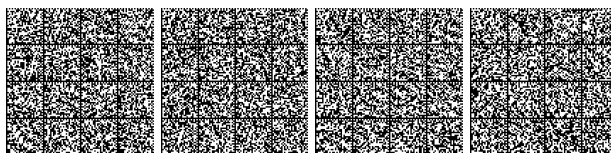
3. L'attribuzione degli incarichi è effettuata dal dirigente scolastico, su proposta del titolare di incarico di DSGA, previo confronto sui criteri di individuazione del personale ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b6) (livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

4. Tra le risorse destinate al conferimento di incarichi di cui al comma 2 rientrano quelle di cui all'art. 40, comma 1, lett. *d)* del CCNL 19 aprile 2018. Esse saranno finalizzate in particolare per l'Area dei collaboratori per remunerare gli incarichi correlati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza agli alunni - ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità - e al primo soccorso. Lo specifico incarico di cui al presente comma è retribuito con un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere. In tale sede è possibile prevedere che per il personale titolare di posizione economica l'indennità correlata all'incarico di cui al presente comma sia assorbita, in tutto o in parte, fino a concorrenza del valore della posizione economica in godimento. Il presente comma ha effetti sugli incarichi attribuiti successivamente alla definizione del contratto integrativo di cui al presente comma.

5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 55.

Incarichi di elevata qualificazione

1. Nel rispetto delle norme vigenti, presso ciascuna Istituzione scolastica, fatta eccezione per quelle sottodimensionate, è istituita una

posizione di lavoro di direttore dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) caratterizzata da un elevato grado di responsabilità ed autonomia gestionale.

2. Ciascuna delle posizioni di cui al comma 1 costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata qualificazione (EQ) attribuito a seguito di procedure cui devono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

3. La posizione di lavoro di DSGA richiede:

conoscenze complete, approfondite e specializzate, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;

responsabilità amministrativa e di risultato, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo;

autonomia esercitata sovrintendendo al processo decisionale ed attuativo e curandone l'organizzazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.

4. A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 25, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001, il personale cui è conferito l'incarico di DSGA, nell'ambito di direttive di massima e degli obiettivi assegnati:

sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili;

cura l'organizzazione ai servizi generali amministrativo-contabili svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti al personale ATA posto alle sue dirette dipendenze;

si coordina con il dirigente scolastico per l'autorizzazione delle ferie al personale ATA;

organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico;

individua il personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, da proporre per l'attribuzione di incarichi di natura organizzativa ed autorizza le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario;

svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili;

è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili;

5. L'incarico di DSGA ha durata triennale e viene conferito dal responsabile dell'ufficio relativo all'ambito territoriale al personale inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione, sulla base dei criteri e dei requisiti oggetto di confronto cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali). Resta fermo che, fino a quando il personale inquadrato nell'Area dei funzionari e delle Elevate qualificazioni è pari al numero degli incarichi di DSGA, in fase di attribuzione/rinnovo dell'incarico di DSGA ha titolo di precedenza sugli altri candidati che hanno presentato domanda per la stessa sede il lavoratore che ha ivi svolto l'incarico nel triennio precedente.

6. Ferma restando la durata triennale dei singoli incarichi, ai dipendenti che, sulla base del previgente ordinamento professionale, erano inquadrati nell'Area dei DSGA è garantito, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, l'incarico di DSGA nonché il diritto di precedenza laddove presentino domanda per la stessa sede ove hanno svolto l'incarico nel triennio precedente.

7. Il personale titolare di incarico di DSGA può partecipare alle operazioni di mobilità territoriale con le medesime cadenze previste per il restante personale.

Art. 56.

Trattamento economico del personale con incarico di DSGA

1. Al personale titolare di incarico di DSGA, oltre allo stipendio tabellare, è corrisposta un'indennità di direzione che si compone di una parte fissa, pari ad euro 2.764,20 annui lordi e di una parte variabile, i cui importi minimi sono indicati nella tabella di cui all'allegato C. L'indennità di parte variabile continua ad essere finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa ed assorbe qualsiasi compenso per prestazioni eccedenti. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) comma 2, lett. *a)* è possibile incrementare le misure degli importi indicati nell'allegato C - Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile, anche a valere sui fondi previsti dalla legge n. 160 del 2019.

2. La parte fissa dell'indennità di direzione, di cui al comma 1, riassorbe il compenso individuale accessorio di cui all'art. 74, comma 3 (Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse) e continua ad essere inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. Al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, continua ad essere posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa un importo pari al 6,91% del valore della parte fissa dell'indennità di direzione effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Al personale titolare di incarico di DSGA possono essere corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati - ivi incluso il MIM - da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo per il miglioramento l'offerta formativa.

Art. 57.

Sostituzione del titolare di incarico di DSGA

1. Nel caso in cui il titolare di incarico di DSGA si assenti per un periodo superiore a quindici giorni o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica o educativa, il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica ed inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione o, in sua assenza, nell'Area degli assistenti che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. L'incarico di cui al presente comma non può comunque eccedere la durata massima di tre mesi continuativi, incluse proroghe.

2. Al personale che, ai sensi del comma 1, sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.

3. Qualora nella vigenza dell'incarico triennale di cui al comma 5 dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione), il titolare dell'incarico di DSGA sia assente dall'inizio e per l'intero anno scolastico (fino al 31 agosto), o per un unico periodo continuativo superiore a tre mesi, il responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale:

a) conferisce un incarico di DSGA ad altro funzionario privo di incarico di DSGA in servizio presso la stessa o diversa istituzione scolastica, secondo i criteri definiti dal MIM previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali);

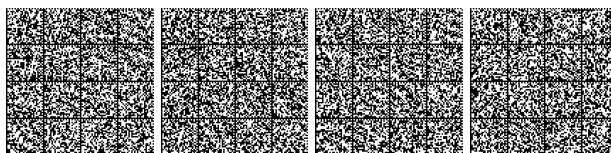
b) laddove non siano presenti funzionari privi di incarico di DSGA, può conferire un incarico *ad interim* ad altro funzionario titolare di incarico di DSGA.

4. Al personale che, ai sensi del comma 3, lett. *a)* viene conferito un incarico temporaneo di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.

5. Nelle ipotesi di cui al comma 3, lett. *b)*, lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con una indennità pari al 100% dell'indennità di direzione relativa all'istituzione scolastica presso cui è conferito l'incarico, finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di detta istituzione.

Art. 58.

Progressioni tra le aree

1. Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. In caso di passaggio tra le Aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente conserva le eventuali giornate di ferie maturate e non fruite.

Art. 59.

Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire alle istituzioni scolastiche ed educative di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno uno del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluisce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'allegato B - Tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione.

3. Il personale in servizio che alla data di entrata in vigore del presente Capo risulti titolare della prima o della seconda posizione economica di cui all'art. 50 del CCNL 29 novembre 2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25 luglio 2008, mantiene la posizione economica in godimento.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Capo.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella di corrispondenza di cui all'allegato D.

6. Il MIM definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a4) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

7. Nel passaggio dall'Area degli assistenti all'Area dei funzionari e delle Elevate qualificazioni, nella valutazione dell'esperienza maturata nell'Area di provenienza costituisce prerequisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno le funzioni di DSGA per almeno tre anni interi. Analogamente, nei passaggi dall'Area degli operatori all'Area degli assistenti, costituisce prerequisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno - con contratto a tempo determinato - le mansioni dell'area e profilo per cui si concorre.

8. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Capo.

9. Fermo restando il possesso dei titoli richiesti all'atto della definizione delle graduatorie permanenti o di supplenza ATA per l'accesso al singolo profilo professionale, l'assenza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al nuovo sistema di classificazione non è condizione di decadenza dalle graduatorie stesse vigenti alla data di entrata in vigore del presente Capo, fatto salvo quanto previsto al comma 10.

10. I dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso dei requisiti di base richiesti per l'accesso dall'esterno previsti dal nuovo ordinamento e non abbiano maturato neanche un giorno di supplenza decadono dalle graduatorie. In ogni caso, i dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso della certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica, se prevista come requisito di accesso dal nuovo ordinamento dovranno acquisirla entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente Capo, decorso il quale essi decadono dalle graduatorie stesse.

Dichiarazione congiunta n. 5

Con riferimento all'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 10, ed all'allegato A le parti precisano che per certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica deve intendersi la certificazione rilasciata da un ente accreditato presso l'ente di accreditamento nazionale che attesta la competenza e l'indipendenza degli organismi di certificazione e la conformità delle certificazioni ai *framework* europei. Tale certificazione deve essere registrata presso il medesimo ente di accreditamento, essere in corso di validità all'atto dell'iscrizione in graduatoria, attestare il superamento di un *test* finale relativo all'acquisizione delle competenze informatiche richieste, tra le quali: conoscenza dei sistemi operativi, di *word processor*, di fogli elettronici, di gestione della posta elettronica.

Art. 60.

Abrogazioni

1. Dall'entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli da 46 a 50 del CCNL 29 novembre 2007, l'art. 79 del CCNL 29 novembre 2007 limitatamente al personale ATA, il CCNL 25 luglio 2008. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

Capo II

Rapporto di lavoro

Art. 61.

Contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

3. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;

d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;

f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;

g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

4. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

5. I contratti a tempo determinato devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

6. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 3 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

7. Il presente articolo abroga l'art. 44, commi 4, 5, 6, 7 e 8 del CCNL 29 novembre 2007 e, per il personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1, del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 62.

Periodo di prova

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato - sia a tempo pieno che a tempo parziale - è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle Aree di collaboratore e di operatore;

b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area di assistente;

c) sei mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei funzionari ed Elevate qualificazioni.

2. In base ai criteri predeterminati dall'amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29 novembre 2007.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

10. Il dipendente dell'amministrazione scolastica a tempo indeterminato, vincitore di un nuovo concorso presso la stessa o altra amministrazione ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'istituzione scolastica di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione scolastica di appartenenza.

12. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 1, abroga l'art. 30 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 63.

Modalità di articolazione dell'orario di lavoro

1. All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera *a)* del decreto legislativo n. 66 del 2017. Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al PTOF ed espletate le procedure di cui all'art. 30, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al DSGA.

2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:

a) orario di lavoro flessibile;

b) orario plurisettimanale;

c) turnazioni.

3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno ventiquattro ore in compresenza del docente;

b) le restanti dodici ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.

4. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.

5. Il presente articolo abroga l'art. 53, commi 1, 2 primo periodo, e 3 del CCNL 29 novembre 2007 e l'art. 41, comma 3 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 64.

Orario di lavoro flessibile

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal decreto legislativo n. 151 del 2001, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.

3. Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.

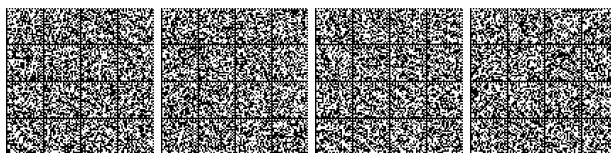
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, secondo, terzo e quarto periodo del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 65.

Orario plurisettimanale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annesse aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.

2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di trentasei ore può eccedere fino a un massimo di sei ore per un totale di quarantadue ore per non più di tre settimane continuative;

b) al fine di garantire il rispetto delle trentasei ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le tredici settimane nell'anno scolastico.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, dal quinto al nono periodo del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 66.

Turnazioni

1. La turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni può prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;

d) all'interno di ogni periodo di ventiquattro ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno undici ore consecutive;

e) un turno serale che vada oltre le ore 20,00 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;

f) nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;

g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22,00 del giorno prefestivo e le ore 6,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 6,00 del giorno successivo.

3. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal decreto legislativo n. 151 del 2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del decreto legislativo n. 151 del 2001 che vieta adibire le donne al lavoro, dalle ore 24,00 alle ore 6,00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2 - dal decimo periodo fino alla fine del comma - del CCNL 29 novembre 2007.

Art. 67.

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Il personale ATA ha diritto, a domanda, a diciotto ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 19 aprile 2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 2 del CCNL del 29 novembre 2007.

Art. 68.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di diciotto ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29 novembre 2007.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo abroga l'art. 32 del CCNL 19 aprile 2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29 novembre 2007.

Art. 69.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal

presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. *b)* dalla quale emerga l'incapacità lavorativa.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del Comparto scuola.

16. Il presente articolo abroga l'art. 33 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 70.

Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio

1. Il personale ATA in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato, su posto intero di Area superiore o - a parità di Area - di diverso profilo professionale o relativo alle categorie di cui all'art. 33, comma 2 (Categorie professionali), di durata non inferiore al 30 giugno o ad un anno scolastico (31 agosto), mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilita nell'atto di conferimento dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 29 novembre 2007.

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento a quanto previsto all'art. 70 (Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO
SEZIONE SCUOLA

Art. 71.

Incrementi degli stipendi tabellari (art. 3 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 35 del CCNL 19 aprile 2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.

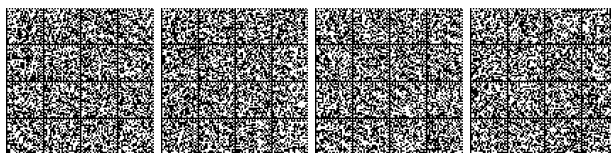
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6 dicembre 2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 37 (elemento perequativo) del CCNL 19 aprile 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. *b)* della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. *a)* della legge n. 145 del 2018.

Art. 72.

Effetti dei nuovi stipendi (art. 4 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 3 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 3 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto,

dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 73.

Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29 novembre 2007 e sono state incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL 29 novembre 2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. *a)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.1;

b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL 29 novembre 2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. *b)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata Tabella D1.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL 29 novembre 2007, come rideterminato dall'art. 38, comma 1, lett. *c)* del CCNL 19 aprile 2018, è stato incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.3.

2. Alla copertura degli oneri derivanti dagli incrementi di cui al comma 1 si provvede come segue:

a) gli incrementi di cui al comma 1 lett. *a)* sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022) in misura pari a 89,4 milioni di euro (lordo oneri riflessi) e corrispondente riduzione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a cui le stesse sono destinate; per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale;

b) gli incrementi di cui al comma 1 lett. *b)* e *c)* sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 604, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio. per il 2022), in misura pari a 14,8 milioni di euro (lordo oneri riflessi); per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale.

Art. 74.

Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse

1. Le indennità di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse) sono ulteriormente incrementate con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2 e tabella E1.3.

2. La parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett *b)* è ulteriormente incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.1

3. Il compenso individuale accessorio di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett *c)* per la nuova Area dei funzionari introdotta dall'art. 50 (Classificazione personale *ATA)* è stabilito in misura pari a 98 euro/mese per dodici mensilità. Detto compenso è riassorbito dall'indennità di direzione di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in caso di assegnazione dell'incarico di DSGA ai sensi dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione).

4. In applicazione di quanto previsto ai commi 1 e 3 ed all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett *c)* i valori del compenso individuale accessorio per le nuove aree del sistema di classificazione professionale sono indicati nell'allegata tabella E1.4.

Art. 75.

Una tantum

1. Ai docenti ed al personale ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale ovvero di durata sino al termine dell'attività didattica, in servizio nell'anno scolastico 2022-2023 è corrisposto un emolumento *una tantum* - non computato agli effetti di cui all'art. 72 (Effetti dei nuovi stipendi) - di euro 63,84 per i docenti e di euro 44,11 per il personale ATA.

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 1 ha titolo a percepire l'emolumento *una tantum* di cui al medesimo comma 1 a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato entro il 31 dicembre 2022 e non sia cessato anticipatamente.

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'emolumento di cui al comma 1 è corrisposto in proporzione alla percentuale di part-time.

Art. 76.

Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro comuni a più istituzioni scolastiche

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10 novembre 2014, gli effetti del predetto CCNL, già prorogati dall'art. 39 del CCNL 19 aprile 2018, sono ulteriormente prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-*ter* del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98. Gli stessi si intendono riferiti al personale dell'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione cui viene conferito un incarico di DSGA.

2. Il presente articolo abroga l'art. 39 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 77.

Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo

1. All'assistente tecnico del primo ciclo di cui alla legge n. 178 del 2020 utilizzato su più sedi è riconosciuta un'indennità di disagio il cui importo, che varia da un minimo di 350,00 euro ed un massimo di 800,00 euro annui lordi, è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a6) tenendo conto del numero di scuole affidate e della distanza media tra le stesse. L'indennità di cui al presente comma è corrisposta a carico delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

Art. 78.

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

1. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa continua ad essere costituito dalle risorse di cui all'art. 40, comma 1 del CCNL 19 aprile 2018, nei loro valori annuali.

2. Il fondo di cui al comma 1 è, inoltre, alimentato dalle seguenti risorse previste da disposizioni di legge, nei loro valori annuali:

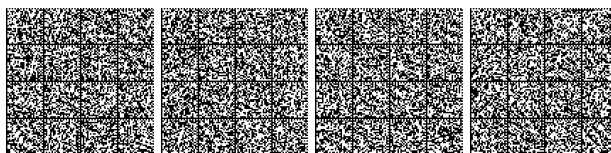
a) risorse di cui all'art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107;

b) risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205 del 2017;

c) risorse di cui all'art. 1, comma 770 della legge n. 234 del 2021;

d) altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al fondo di cui al presente articolo.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le risorse di cui al comma 2 lett. *b)* sono stabilmente ridotte di 220 milioni di euro, a copertura degli incrementi riconosciuti ai sensi dell'art. 74 (ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse).

4. Restano confermati gli utilizzi del fondo per l'Istituzione Scolastica di cui agli artt. 56, comma 3, 82, comma 4 e 83, comma 3 del CCNL 29 novembre 2007 a copertura degli effetti derivanti, rispettivamente, dagli artt. 56, comma 2, 82, comma 3 e 83, comma 2 del medesimo CCNL.

5. Resta confermata la decurtazione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa già effettuata ai sensi dell'art. 40, comma 3, del CCNL 19/4/2018 e ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 6/12/2022.

6. Resta confermato l'utilizzo del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa previsto dall'art. 1, comma 83-*bis* della legge n. 107 del 2015 aggiunto dall'art. 45, comma 2 del decreto-legge n. 36 del 2022.

7. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1 e 2, tenuto conto di quanto previsto dai commi 3, 4, 5 e 6, è finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

a) finalità già previste per il fondo per l'Istituzione Scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29 novembre 2007;

b) compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;

c) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) incarichi specifici del personale ATA;

e) compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;

f) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. *a)* tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;

g) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. *b)* per le finalità indicate dall'art. 1, comma 593, della legge n. 205 del 2017 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. *c)* per le finalità previste dall'art. 1, comma 770, della legge n. 234 del 2021;

i) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. *d)* per remunerare le prestazioni del personale secondo le finalità indicate dalle norme di legge che ne hanno previsto lo stanziamento nell'ambito del fondo di cui al presente articolo;

j) altri compensi finanziati a carico del presente fondo sulla base delle vigenti disposizioni del CCNL.

8. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 7, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;

b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7 agosto 2014;

c) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

9. Il contratto collettivo di cui al comma 8 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

10. Il contratto di cui al comma 8 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

a) numero di punti di erogazione del servizio;

b) dotazione organica;

c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 7, lettera *b)*;

d) aree soggette a maggiore rischio educativo;

e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

Art. 79.

Fondo per le posizioni economiche del personale ATA

1. A decorrere dall'anno scolastico 2023-2024 è istituito il fondo per le posizioni economiche del personale ATA, nel quale confluiscono, nei loro valori annuali, le seguenti risorse finanziarie, previste da precedenti CCNL, computate al lordo degli oneri riflessi:

a) risorse di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 7 dicembre 2005, di importo pari a 33 milioni di euro;

b) risorse di cui all'art. 50, comma 5 del CCNL 29 novembre 2007 come modificato dall'art. 2, comma 1 del CCNL 25 luglio 2008, di importo pari a 104,72 milioni di euro.

2. Il fondo di cui al comma 1 finanzia le posizioni economiche attribuite al personale ATA sulla base della disciplina di cui all'art. 52 (Posizioni economiche all'interno delle aree).

3. Le nuove posizioni economiche sono finanziate nei limiti della parte disponibile del fondo di cui al comma 1, determinata scomputando la quota dello stesso già utilizzata per le posizioni in essere, attribuite in anni precedenti, anche sulla base della previgente disciplina in materia, e computando in aumento la quota che torna nuovamente disponibile a seguito della cessazione di personale fermo restando quanto previsto dall'art. 52, comma 5 (Posizioni economiche all'interno delle aree).

4. Le posizioni economiche eventualmente in godimento del personale che risulti in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 59, comma 1 (Norme di prima applicazione), sono rivalutate, a decorrere dalla predetta data, attribuendo i nuovi valori previsti dall'art. 52, comma 2 (Posizioni economiche all'interno delle aree). L'onere per il finanziamento del presente comma è a carico della parte disponibile del fondo di cui al comma 3, che viene conseguentemente ridotta dell'importo necessario a consentire l'integrale finanziamento del costo delle predette rivalutazioni, computato al lordo degli oneri riflessi.

Art. 80.

Rideterminazione delle misure di alcuni compensi

1. I compensi al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 5 del CCNL 29 novembre 2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1° gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.6.

2. I compensi al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 6 del CCNL 29 novembre 2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1° gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.7.

3. Le indennità di lavoro notturno e/o festivo di cui alla tabella 7 del CCNL 29 novembre 2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1° gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.8.

4. Le indennità di bilinguismo e trilinguismo di cui alla tabella 8 del CCNL 29 novembre 2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1° gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.7-*bis*.

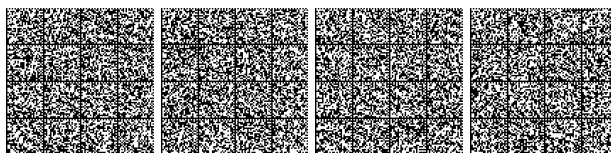
C. SEZIONE UNIVERSITÁ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 81.

Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU.

2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti da loro delegati. Nelle Aziende ospedaliere universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali;

c) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

d) la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

e) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa;

f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

g) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità);

h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

i) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;

j) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

l) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75, comma 9, del CCNL 16 ottobre 2008;

m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

o) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16 ottobre 2008;

p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;

q) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite;

r) la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) comma 2, lett. *a)*;

s) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3;

t) i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. *b)* della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

4. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere *j)*, *k)*, *m)*, *n)*, *o)*, *p)*, *q)*, *r)*.

5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *l)*, *s) t)*.

6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ivi comprese le relative procedure;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165 del 2001;

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area EP;

f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP;

g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;

h) i regolamenti per l'attività conto terzi;

i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

j) i criteri generali per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

k) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;

l) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione).

7. Sono oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 5, comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) i regolamenti di Ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;

c) i dati sugli andamenti occupazionali;

d) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. L'amministrazione garantisce alle OO.SS., alle RSU e ai RLS l'accesso alla rete telematica per lo svolgimento delle relative attività.

9. Il presente articolo abroga l'art. 42 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 82.

Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dall'art. 4 del CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali tenute in idonei locali concordati con l'amministrazione, per numero 12 ore annue retribuite *pro-capite*.

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo III della Parte comune.

4. Il presente articolo abroga l'art. 43 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 83.

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono

versate entro il mese successivo alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione che trasmette, distintamente per ciascuna organizzazione sindacale, dei relativi prospetti.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

6. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere mensilmente, per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicato da ciascuna organizzazione sindacale gli elenchi nominativi dei propri iscritti, comprensivi dei dati d'interesse per le OO.SS. medesime.

7. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 16 ottobre 2008.

Titolo II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Norme generali

Art. 84.

Obiettivi e finalità

1. Il modello classificatorio del personale, secondo le linee definite nei seguenti articoli, persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti - a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale - e le esigenze e obiettivi organizzativi delle amministrazioni, anche alla luce dei processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo, quali ad esempio: l'adeguamento dei processi lavorativi alle innovazioni di servizio o di processo e alle nuove tecnologie; l'implementazione delle attività a sostegno della ricerca, formazione, gestione e trasferimento tecnologico, terza missione e comunicazione; il soddisfacimento delle necessità funzionali dei dipartimenti di area medica.

Art. 85.

Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato alla primaria esigenza delle amministrazioni in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione del lavoro, è articolato in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori;

Area dei collaboratori;

Area dei funzionari;

Area delle elevate professionalità.

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato E. All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. Ciascuna delle quattro Aree è articolata in settori professionali, ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa. Nello specifico i settori professionali sono individuati nell'allegato E.

4. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito della Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richiesti il possesso di uno specifico titolo di studio e/o di specifica abilitazione professionale e/o iscrizione ad albi o ordini professionali.

Art. 86.

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più «differenziali stipendiali» di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun «differenziale stipendiale», da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella di cui all'allegato G. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella stessa area. A tal fine, si considerano i «differenziali stipendiali» conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione qualora il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei «differenziali stipendiali» - che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione) destinate a tale finalità, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; in sede di contrattazione collettiva integrativa tale termine può essere ridotto a due anni o elevato a quattro. Per la partecipazione alla suddetta procedura, è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lettera *g)*, al rimprovero scritto;

b) il numero di «differenziali stipendiali» attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lettera *d)* in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un «differenziale stipendiale»/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i «differenziali stipendiali» sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione;

2. esperienza professionale maturata;

3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. *c)*, correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera *d)* è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lettera *c)* e può essere diversificata in ragione dell'area di appartenenza; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera *d)* non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera *d)* non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di sei anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera *d)*. Tale punteggio, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lettera *c)*, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lettera *c)*, possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere *d)*, *e)* ed *f)*, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di cui al comma 2, lettera *b)*.

4. Ai «differenziali stipendiali» di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 118 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione), comma 3.

5. Per il personale appartenente all'Area delle elevate professionalità la previsione di cui al comma 2, lettera *d)*, punto 1 va intesa come media delle valutazioni conseguite per lo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle elevate professionalità) ricoperti nell'ultimo triennio.

Art. 87.

Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui al presente Titolo, le amministrazioni, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'Area dei funzionari effettivamente in servizio, previo avviso interno, incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni dell'area di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. Fatti salvi eventuali importi di miglior favore in essere definiti in applicazione dei precedenti CCNL, i valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di euro 1.033 ed un massimo di euro 7.000 annui lordi per tredici mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa fino ad un massimo di euro 12.000 annui lordi. In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa assorba lo straordinario e/o altri emolumenti del trattamento economico accessorio, esclusa l'indennità di Ateneo e l'indennità mensile di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005.

4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con le risorse del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) destinate, previa contrattazione collettiva integrativa, alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

5. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, rinnovabili, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

6. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

intervenuti mutamenti organizzativi;

valutazione individuale negativa;

violazione di obblighi che hanno dato luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione organizzativa e professionale.

8. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base a criteri e procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.

Art. 88.

Incarichi al personale dell'Area delle elevate professionalità

1. Le amministrazioni attribuiscono al personale dell'Area delle elevate professionalità incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'area.

2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

3. Fermo restando quanto previsto all'art. 81, comma 6, lettera *e)* (Soggetti e materie di relazioni sindacali), ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le amministrazioni tengono conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal dipendente.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 94 (Periodo di prova), con atto scritto e motivato, dal direttore generale o da un suo delegato per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.

5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi ovvero a seguito di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ai sensi del comma 7, che accerti risultati non positivi.

6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di 3.099 euro ed un massimo di 18.000 euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.

8. Con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del comma 7, è inoltre attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), in base al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di Ateneo.

9. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), al netto delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

10. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le amministrazioni possono affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito *ad interim*, a valere sulle risorse di cui all'all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).

11. Resta fermo quanto previsto dall'art. 71, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008, dall'art. 75, commi 7, 8, 9 e 10, del CCNL 16 ottobre 2008, dall'art. 76, commi 3 e 4, del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 89.

Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e

quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio tra le aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel fondo risorse decentrate delle aree degli operatori, dei collaboratori e dei funzionari. Si applica, infine, quanto previsto dall'art. 118, comma 3 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

Art. 90.

Attività di comunicazione e informazione

1. Al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, nelle aree è individuato lo specifico settore professionale «Comunicazione e informazione».

2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali del suddetto settore, con riferimento all'Area dei funzionari e all'Area delle elevate professionalità e nel rispetto delle specifiche professionali indicate all'allegato E, sono così articolati e definiti:

gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione;

definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;

raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'amministrazione e del loro funzionamento;

promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;

individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione;

gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

3. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un analogo settore anche nell'Area dei collaboratori, tenendo conto delle specifiche professionali previste per tale area.

4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 91.

Collaboratori ed esperti linguistici

1. I collaboratori ed esperti linguistici di cui all'art. 4 del decreto-legge 21 aprile 1995, n. 150, convertito nella legge 21 giugno 1995, n. 236, svolgono attività di collaborazione alla didattica delle lingue straniere nell'ambito:

i. dell'attività didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici nonchè corsi, moduli, seminari, unità didattiche, esercitazioni ed attività di tutorato nell'ambito della programmazione didattica;

ii. dell'elaborazione e aggiornamento del materiale didattico, ivi incluso quello necessario per le verifiche iniziali, intermedie e finali del livello di apprendimento, anche con l'eventuale partecipazione alle commissioni d'esame;

iii. delle attività rivolte agli studenti, quali ad esempio, correzione di elaborati, assistenza per le tesi di laurea, ricevimento;

iv. dell'attività di programmazione didattica collegiale, partecipando a riunioni di lavoro.

2. I compiti e la programmazione dell'orario sono concordati con responsabili della formazione linguistica in relazione alle esigenze di apprendimento delle lingue straniere.

3. Per le attività sopra descritte sono tenuti ad assicurare un monte ore annuo pari a cinquecento ore. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle cinquecento ore, comunque non inferiore alle duecentocinquanta ore annue.

4. I giorni di ferie sono fruiti di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

5. Per ogni aspetto relativo al trattamento giuridico non disciplinato specificamente dai precedenti commi, al personale di cui al comma 1 si applica il trattamento normativo previsto dal presente contratto per il restante personale con rapporto a tempo parziale.

6. Al personale di cui al comma 1 è consentito, previa comunicazione all'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione stessa.

7. Le amministrazioni possono recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientra la riduzione dell'attività di formazione linguistica, deliberata dai competenti consigli delle strutture didattiche.

8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, continua ad applicarsi la disciplina contrattuale vigente.

Art. 92.

Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'allegato F - tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione.

3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle categorie di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

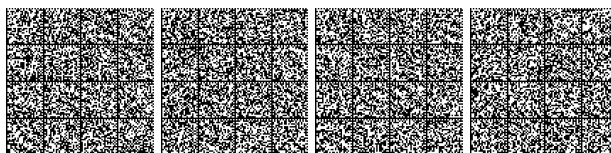
5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegato H - tabella di corrispondenza.

6. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dei settori professionali di destinazione e previo confronto di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lettera *l)*, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

7. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Titolo.

8. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle elevate professionalità) e all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) i rispettivi incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL.

Capo II
Abrogazioni

Art. 93.

Abrogazioni

1. Dall'entrata in vigore del presente Titolo indicata all'art. 92 (Norme di prima applicazione) sono abrogati l'art. 75, commi da 1 a 6 e comma 11, l'art. 76, commi 1, 2, 5 e 6, il Titolo IX e l'art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008, l'art. 59 del CCNL 19 aprile 2018. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

Titolo III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 94.

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nella area immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ivi incluse quelle espletate ai sensi dell'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75 del 2017. Analogamente, non è soggetto al periodo di prova il lavoratore vincitore di concorso pubblico già dipendente a tempo determinato nella medesima area da almeno due anni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 39 del CCNL 16 ottobre 2008 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità.

10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'amministrazione di appartenenza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso la stessa amministrazione o amministrazioni dello stesso o altro comparto, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'area e settore di provenienza.

11. Durante il periodo di prova, l'amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere assegnato, in successione di tempo, a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie dell'area e settore di appartenenza.

12. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 95.

Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di trentadue giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera *a)*, della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo-assunti hanno diritto a trenta giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera *a)*, della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

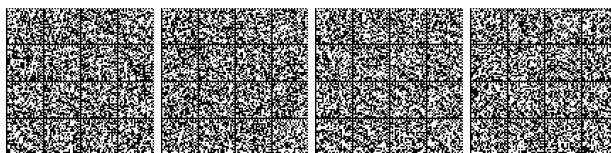
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e all'art. 99 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alla maturazione delle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni dell'area e settore professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui al successivo art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

16. Il presente articolo abroga l'art. 28 del CCNL 16 ottobre 2008 e l'art. 45 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto all'art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria generale dello Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 96.

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in venti giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse);

c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 27 del CCNL 16 ottobre 2008, da fruire in giornate di riposo.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. Il presente articolo abroga l'art. 46 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 97.

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76 del 2016: giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa o l'indennità di posizione del personale dell'area EP, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo abroga l'art. 47 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008. È altresì abrogato l'art. 30, comma 4, del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 98.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diciotto ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa o l'indennità di posizione del personale dell'area EP, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 48 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 2, del CCNL 16 ottobre 2008. È altresì abrogato l'art. 30, commi 4 e 5, del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 99.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 1 predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107, e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000 e dell'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 278 del 2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 97 (permessi retribuiti), comma 1, lettera *b)*. Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato anche mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

7. Il presente articolo abroga l'art. 49 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 1, terzo alinea, e comma 6, del CCNL 16 ottobre 2008. È altresì abrogato l'art. 30, commi 7 e 8, del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 100.

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le trentasei ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 34 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 101.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

16. Il presente articolo abroga l'art. 51 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL 16 ottobre 2008, III e IV capoverso.

Art. 102.

Congedi dei genitori

1. All'art. 31 del CCNL 16 ottobre 2008, il comma 4 è sostituito dal seguente comma:

«4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, lettera *a)*, e 34, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.»

2. All'art. 31 del CCNL 16 ottobre 2008, sono aggiunti i seguenti commi:

«11. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

12. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 11, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

13. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Tale modalità di utilizzo non è cumulabile con gli altri permessi e riposi previsti dal decreto legislativo n. 151 del 2001. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, sei ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di *part-time* il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata media della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.»

Art. 103.

Aspettativa senza assegni

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476 del 1984 e successive modificazioni ed integrazioni».

2. Ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, i dipendenti, a domanda, possono essere collocati in aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

3. Il presente articolo abroga l'art. 52 del CCNL 19 aprile 2018 e l'art. 37 del CCNL 16 ottobre 2008.

Titolo IV
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81 del 2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53 del 2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 28, 32, 33, 42 e 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.

9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo abroga l'art. 53 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 22 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 105.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), commi 3 e 5; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL 16 ottobre 2008, si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL 16 ottobre 2008;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari);

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *a)*;

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 101 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

permessi per lutto di cui, all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *b)*;

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 94 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 94 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 16 ottobre 2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 104 (Contratto a tempo determinato) e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni della medesima Area e settore di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 54 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 22 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 106.

Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2015 per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 104 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui settori interessati.

9. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

10. Il presente articolo abroga l'art. 55 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 107.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei settori a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Fermo restando quando previsto al comma 6, nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. Al fine di consentire a tutti i lavoratori di accedere al lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha durata massima di tre anni, ed è rinnovabile.

4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

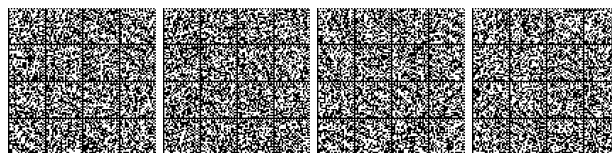
c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662 del 1996, come modificato dall'art. 73 del decreto-legge n. 112 del 2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81 del 2015;

b) dipendenti portatori di *handicap* o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015 Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7 del presente articolo.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo abroga l'art. 56 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 21 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 108.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere *a)* e *b)*.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Il presente articolo abroga l'art. 57 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 109.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo. n. 81 del 2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando

che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area e settore professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81 del 2015.

14. Il presente articolo abroga l'art. 58 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 21 del CCNL 16 ottobre 2008.

Titolo V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 110.

Welfare *integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica*

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 81, comma 3, lett. *i)* (Soggetti e materie di relazioni sindacali), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).

3. È confermata la disciplina dell'indennità di Ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16 ottobre 2008.

4. Il presente articolo abroga l'art. 67 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO
SEZIONE UNIVERSITÀ

Art. 111.

Struttura della retribuzione del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari

1. La struttura della retribuzione del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari si compone delle seguenti voci:

I. trattamento fondamentale:

a1) stipendio, che si compone di:

i. stipendio tabellare corrispondente all'Area di inquadramento;

ii. differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno dell'area) e all'art. 118, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 114 (Effetti dei nuovi stipendi);

a2) retribuzione individuale di anzianità;

a3) equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761 del 1979 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico;

II. trattamento accessorio:

b1) compensi per lavoro straordinario;

b2) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;

b3) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;

b4) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

2. Le voci di cui alla lettera a1), punto ii e alla lettera a2) del comma 1 sono corrisposte «ove acquisite», mentre le voci di cui alla lettera a3) e di cui alle lettere da b1) a b4) del comma 1 sono corrisposte «ove spettanti».

3. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo II, abroga l'art. 83 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 112.

Struttura della retribuzione del personale dell'Area EP

1. La struttura della retribuzione del personale dell'Area EP si compone delle seguenti voci:

I. trattamento fondamentale:

a1) stipendio che si compone di:

i) stipendio tabellare;

ii) differenziale stipendiale;

a2) retribuzione individuale di anzianità;

a3) equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761 del 1979 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico;

II. trattamento accessorio:

b1) retribuzione di posizione;

b2) retribuzione di risultato;

b3) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;

b4) altri compensi e indennità previsti in base a disposizione di legge.

2. Le voci di cui alla lettera a1), punto *ii)* e alla lettera a2) del comma 1 sono corrisposte «ove acquisite», mentre le voci di cu alla lettera a3) e dalla lettera b1) alla lettera b4) del comma 1 sono corrisposte «ove spettanti».

3. Il presente articolo, dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo II, abroga l'art. 83 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 113.

Incrementi degli stipendi tabellari (art. 6 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 60 del CCNL 19 aprile 2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A2, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B2.

3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319, sono stati corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.

4. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6 dicembre 2022, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 62 (elemento perequativo) del CCNL 19 aprile 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. *b)* della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. *a)* della legge n. 145 del 2018.

Art. 114.

Effetti dei nuovi stipendi
(art. 7 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 6 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 115.

Incrementi dell'indennità di Ateneo
(art. 8 CCNL 6 dicembre 2022)

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28 marzo 2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 85 del CCNL 16 ottobre 2008 è stata incrementa con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D2.

Art. 116.

Ulteriori incrementi dell'indennità di Ateneo

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28 marzo 2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 8 del CCNL 6 dicembre 2022 è ulteriormente incrementa con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella E2.1.

2. Al finanziamento dell'incremento di cui al presente articolo si provvede con il 50% delle risorse di cui art. 1, comma 297, lett. *b)* della legge n. 234 del 2021, come modificato dall'art. 5 del decreto-legge n. 75/2023. Per il restante 50% resta fermo quanto previsto dall'art. 5 del citato decreto-legge n. 75/2023.

Art. 117.

Indennità di specifiche responsabilità

1. Le amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, possono attribuire al personale dell'Area dei collaboratori e dell'Area degli operatori compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. *g)*, è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a euro 3.000 annui lordi salvo importi di miglior favore in essere stabiliti mediante contrattazione integrativa in base alle precedenti norme contrattuali, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

2. Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione).

Art. 118.

Trattamento economico nell'ambito
del nuovo sistema di classificazione

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 92 (Norme di prima applicazione), lo stipendio tabellare e l'indennità di Ateneo delle nuove Aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui all'allegata tabella E2.2 e tabella E2.3.

2. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 111 (Struttura della retribuzione del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari) e all'art. 112 (Struttura della retribuzione del personale EP) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna posizione economica indicati in tabella C2 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 1, indicati in tabella E2.2. Sono inoltre conservati *ad personam* gli eventuali maggiori valori di indennità di Ateneo attribuiti al personale con posizione economica EP4 o superiore rispetto a quelli indicati nella tabella E2.3.

3. Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di passaggio ad Area superiore e rientra nella disponibilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza dello stipendio in godimento (stipendio tabellare e differenziale stipendiale), nel caso in cui lo stipendio tabellare della Area di nuovo inquadramento risulti inferiore. La quota eventualmente mantenuta continua ad essere corrisposta a carico del fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova area.

4. Il «differenziale stipendiale» di cui al comma 2 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori «differenziali stipendiali» di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Art. 119.

Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori,
collaboratori e funzionari: costituzione

1. Dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, il «Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D» assume la denominazione di «Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari» - che per brevità verrà indicato nel presente testo come «Fondo risorse decentrate aree» - e continua ad essere costituito dall'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL 19 aprile 2018 nonché dalle seguenti ulteriori risorse stabili non già considerate nel predetto unico importo:

a) retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente, in misura intera in ragione d'anno, nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

b) somme corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che le amministrazioni, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

c) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

d) risorse stanziate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente fondo, derivanti da stabili incrementi del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari;

e) risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) e all'art. 118 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione), dei cessati dal servizio dell'anno precedente nelle Aree operatori, collaboratori e funzionari, o dei dipendenti beneficiari di progressione verticale, nel rispetto di quanto previsto all'art. 86, comma 4 (Progressioni economiche all'interno delle aree) e all'art. 118, comma 3 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione);

f) risorse pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con destinazione vincolata alle progressioni economiche del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari.

2. Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;

d) delle risorse *una tantum* corrispondenti ai ratei di RIA di cui al comma 1, lett. *a)* e ai ratei dei differenziali stipendiali di cui al comma 1, lett. *e)* calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 1, lett. *b)*, quali stabili riduzioni di tali risorse;

f) delle risorse autonomamente stanziate dall'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio, per far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei o internazionali;

g) delle risorse stanziate dalle amministrazioni, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale delle categorie B, C e D;

h) delle eventuali risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati del fondo dell'anno precedente; in questa voce sono computate, nel primo anno di costituzione del presente fondo, le quote *una tantum* relative a precedenti annualità delle risorse di cui alla precedente lett. *g)*.

3. Nella costituzione del fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) si applicano le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita.

4. Il presente articolo abroga l'art. 63 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 120.

Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate aree, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) ed alla indennità di cui al comma 5.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari;

b) trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa, destinati al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari;

c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;

d) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità);

e) progressioni economiche del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;

f) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali);

g) misure di *welfare* integrativo in favore del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari secondo la disciplina di cui all'art. 110 (*Welfare* integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);

h) compensi riconosciuti al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari ai sensi delle diposizioni di legge di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari: costituzione), comma 2, lett. *c)*;

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)* e *g)* del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari: costituzione), comma 2 con esclusione della lettera *c)*, *f)* e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. *a)*.

4. Il personale delle Aziende ospedaliere universitarie delle Aree operatori, collaboratori e funzionari che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva i differenziali stipendiali acquisiti per effetto di progressioni economiche presso l'Azienda, con onere a carico del fondo di cui al presente articolo.

5. Restano confermati i valori della indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 27 gennaio 2005 con finanziamento a carico del fondo di cui al presente articolo.

6. Il presente articolo abroga l'art. 64 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 121.

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione

1. Dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, il «Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP» assume la denominazione di «Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP» e continua ad essere costituito dall'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili di cui all'art. 65, comma 1, del CCNL Comparto istruzione e ricerca del 19 aprile 2018 nonché dalle seguenti ulteriori risorse stabili non già considerate nel predetto unico importo:

a) retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale dell'Area delle elevate professionalità cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente, in misura intera in ragione d'anno, nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

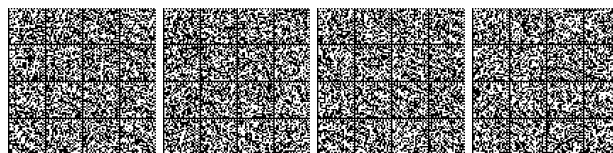
b) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) risorse stanziate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente fondo, derivanti da stabili incrementi del personale dell'Area delle elevate professionalità;

d) risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) ed ai valori di indennità di Ateneo conservati *ad personam* di cui all'art. 118, comma 2, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nell'Area delle elevate professionalità;

e) risorse pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con destinazione vincolata alle progressioni economiche del personale dell'Area delle elevate professionalità.

2. Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;

d) delle risorse *una tantum* corrispondenti ai ratei di RIA e ai ratei dei differenziali stipendiali di cui al comma 1, lett. *d)* del personale dell'Area delle elevate professionalità cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16 ottobre 2008;

f) delle risorse autonomamente stanziate dall'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio, per far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi UE;

g) delle risorse stanziate dalle amministrazioni, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale della categoria EP;

h) delle eventuali risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati del fondo dell'anno precedente; in questa voce sono computate, nel primo anno di costituzione del presente fondo, le quote *una tantum* relative a precedenti annualità delle risorse di cui alla precedente lett. *g)*.

3. Nella costituzione del fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree operatori, collaboratori, funzionari: costituzione) si applicano le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita.

4. Il presente articolo abroga l'art. 65 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 122.

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo

1. Le risorse del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle elevate professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle elevate professionalità);

b) progressioni economiche del personale dell'Area delle elevate professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2;

c) misure di *welfare* integrativo in favore del personale dell'Area delle elevate professionalità secondo la disciplina di cui all'art. 110 (*Welfare* integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);

d) compensi riconosciuti al personale dell'Area delle elevate professionalità ai sensi delle diposizioni di legge cui all'art. 121 (fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), comma 2, lett. *c)*.

2. Il personale dell'Area delle elevate professionalità delle Aziende ospedaliere universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva le posizioni economiche acquisite per effetto di progressioni economiche presso l'Azienda, con onere a carico del fondo di cui al presente articolo.

3. Il presente articolo abroga l'art. 66 del CCNL 19 aprile 2018.

D. SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 123.

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL («contrattazione integrativa nazionale»);

b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o un suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale («contrattazione integrativa di sede locale»).

2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede («contrattazione integrativa di sede unica»), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 7 aprile 2006;

c) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione individuale della prestazione lavorativa;

d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL del 21 febbraio 2002;

e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;

f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

g) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lett. *a)* del CCNL 21 febbraio 2002 - biennio economico 2000-2001;

h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

i) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo, ai sensi dell'art. 144;

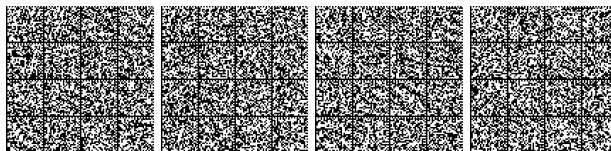
j) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

m) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21 febbraio 2002;

n) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'ente;

o) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7 ottobre 1996, in merito ai turni effettuabili;

p) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere *c)*, *j)*, *l)* e *n)*.

6. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 4, lettere *d)*, *e)*, *j)*, *k)*, *l)*, *m)*, *n)* e *o)*.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 4, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)* e *p)*.

8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. *a)* ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione individuale della prestazione lavorativa;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165 del 2001;

e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

f) le linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa;

g) i criteri generali per le progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascun profilo di cui all'art. 54 del CCNL 21 febbraio 2002.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. *b)*, i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lett. *a)*.

10. Sono oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 5, comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) gli statuti ed i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) dati sulla consistenza di personale, ivi compresi i contratti di lavoro flessibile;

c) il piano dei fabbisogni di personale inseriti nel PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione di cui al decreto-legge n. 80/2021.

11. Il presente articolo abroga l'art. 68 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo II
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Norme comuni

Art. 124.

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nel profilo immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva per la progressione tra i profili riservata al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ivi incluse quelle espletate ai sensi dell'art. 22, comma 15 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Analogamente, non è soggetto al periodo di prova il lavoratore vincitore di concorso pubblico già dipendente a tempo determinato nel medesimo profilo da almeno due anni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 (Assenze per malattia) del CCNL 21 febbraio 2002. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 18 del CCNL 21 febbraio 2002 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità.

10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'ente di appartenenza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso lo stesso ente o amministrazioni dello stesso o altro comparto o altri Stati membri dell'Unione europea che consentano l'accesso a cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea o presso enti o Organismi internazionali, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nel profilo e livello di provenienza.

11. Durante il periodo di prova, l'ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere assegnato, in successione di tempo, a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del profilo di appartenenza.

12. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 7 aprile 2006 e l'art. 18 del CCNL 13 maggio 2009.

Art. 125.

Ferie

1. L'art. 6, comma 15, del CCNL del 21 febbraio 2002, è così sostituito:

«15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. A tal fine, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve essere autorizzato alla fruizione delle ferie maturate».

2. Il presente articolo abroga l'art. 70 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 8

In relazione a quanto previsto all'art. 125 (Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria generale dello Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 126.

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in venti giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse;

c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21 febbraio 2002, da fruire in giornate di riposo.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

11. Il presente articolo abroga l'art. 71 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 127.

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76 del 2016: giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo abroga l'art. 72 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 128.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diciotto ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 73 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21 febbraio 2002. È altresì abrogato l'art. 8, commi 4 e 5, del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 129.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000 e dell'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 278 del 2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lett. *b)*. Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato anche mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

7. Il presente articolo abroga l'art. 74 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL 21 febbraio 2002. È altresì abrogato l'art. 8, commi 6 e 7, del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 130.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'ente secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al Comparto ricerca.

16. Il presente articolo abroga l'art. 76 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 131.

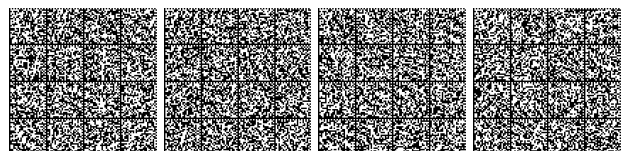
Assenze per malattia

1. All'art. 17 del CCNL 21 febbraio 2002, dopo il comma 9 è aggiunto il seguente comma 9-*bis*:

«9-*bis*. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.»

Art. 132.

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001 con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i trattamenti economici correlati alla *performance* secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Tale modalità di utilizzo non è cumulabile con gli altri permessi e riposi previsti dal decreto legislativo n. 151 del 2001. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, sei ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di *part-time* il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

9. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 123, comma 4, lett. *l)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

10. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 133.

Aspettativa senza assegni

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476 del 1984 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, i dipendenti, a domanda, possono essere collocati in aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

3. Il presente articolo abroga l'art. 77 del CCNL 19 aprile 2018, l'art. 13 del CCNL 21 febbraio 2002 e l'art. 17 del CCNL 13 maggio 2009.

Art. 134.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ente di appartenenza, quest'ultimo comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per Area professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di trenta giorni, l'entità dei posti, per Area professionale, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

dipendenti portatori di *handicap*;

dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;

situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;

maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge n. 76 del 2016;

presenza in famiglia di soggetti portatori di *handicap*.

5. Possono essere previste specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;

b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Il presente articolo abroga l'art. 78 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 32-*bis* del CCNL 21 febbraio 2002.

Capo II
PERSONALE DEI LIVELLI IV - VIII

Art. 135.

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le trentasei ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della struttura.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo abroga l'art. 75 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 50 del CCNL del Comparto ricerca del 21 febbraio 2002.

Art. 136.

Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro

1. All'art. 48 del CCNL 21 febbraio 2002, dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:

«6. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro».

2. Il presente articolo abroga l'art. 79 del CCNL 19 aprile 2018.

Capo III
RICERCATORI E TECNOLOGI

Art. 137.

Ricercatori e tecnologi

1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel decreto legislativo n. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.

2. In particolare, le parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.

3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli enti.

4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. *n)* del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.

5. In applicazione del decreto legislativo n. 165 del 2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.

6. Il presente articolo abroga l'art. 80 del CCNL 19 aprile 2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 12 del CCNL del 13 maggio 2009.

Art. 138.

Principi e diritti

1. Gli enti, nella definizione dei propri statuti attuano quanto previsto nell'art. 2, comma 1 del decreto legislativo n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.

6. Gli enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

9. Ai sensi del decreto legislativo n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 21 febbraio 2002.

10. Gli enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal decreto legislativo n. 218 del 2016.

11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del decreto legislativo n. 218 del 2016.

12. Il presente articolo abroga l'art. 81 del CCNL 19 aprile 2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 60 del CCNL del 21 febbraio 2002.

Art. 139.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del decreto legislativo n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le Istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'Istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75

per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.

3. All'art. 58, comma 1, del CCNL del 21 febbraio 2002 le parole «nel trimestre» sono sostituite dalle parole «nel quadrimestre».

4. Il presente articolo abroga l'art. 82 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 140.

Lavoro a distanza

1. A garanzia dell'autonomia di cui all'art. 7, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i ricercatori e tecnologi, nello svolgimento del lavoro a distanza di cui al Titolo III della Parte comune, conservano l'autonoma determinazione delle attività di ricerca nonché delle modalità e dei tempi di esecuzione delle stesse.

2. Nell'applicazione delle norme di legge che regolano il lavoro agile e nella definizione dei contenuti dell'accordo individuale si tiene conto delle peculiarità che caratterizzano il lavoro dei ricercatori e tecnologi, anche in ordine al potere direttivo e di controllo, il cui esercizio deve avvenire nel pieno rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento nello svolgimento delle attività di ricerca.

3. In relazione alle esigenze di una maggiore efficacia e funzionalità dell'attività lavorativa, è possibile prevedere anche una maggiore flessibilità nella disciplina delle fasce di contattabilità.

Titolo III
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 141.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81 del 2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

6. Gli enti di ricerca disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'art. 9 del decreto legislativo n. 218 del 2016.

7. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53 del 2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 28, 32, 42 e 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 7, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

9. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 7, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 8. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima Area professionale, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12-*bis* del decreto legislativo n. 218 del 2016.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo abroga l'art. 83 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 24 del CCNL 13 maggio 2009, l'art. 5 del CCNL 7 aprile 2006 e l'art. 20 del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 142.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNL del 21 febbraio 2002; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 6 del CCNL del 21 febbraio 2002, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli articoli 17 e 18 del CCNL del 21 febbraio 2002, si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 17 del CCNL del 21 febbraio 2002, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 17 del CCNL del 21 febbraio 2002;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 127, comma 2 (Permessi retribuiti);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari);

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 127, comma 1, lettera *a)* (Permessi retribuiti);

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 130 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche);

permessi per lutto di cui, all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera *b)*;

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53 del 2000, anche con riferimento, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi, ai permessi per lutto ivi inclusi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 124 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 124 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 3 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 7 aprile 2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e al comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni della medesima Area professionale di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 84 del CCNL 19 aprile 2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 20 del CCNL 21 febbraio 2002.

Art. 143.

Contratto di somministrazione

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 4, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di

spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Il presente articolo abroga l'art. 85 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo IV
WELFARE INTEGRATIVO

Art. 144.

Benefici socio-assistenziali per il personale

1. Gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 123, comma 4, lett. *i)* (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante eventuale utilizzo di quota parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.

3. Il presente articolo abroga l'art. 96 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA

Art. 145.

Incrementi degli stipendi tabellari
(art. 9 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dagli articoli 86 e 91 del CCNL 19/04/2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A3.1 e A3.2, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B3.1 e B3.2.

3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6 dicembre 2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui agli articoli 88 e 93 (Elemento perequativo) del CCNL 19 aprile 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. *b)* della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C3.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. *a)* della legge n. 145 del 2018.

Art. 146.

Effetti dei nuovi stipendi
(art. 10 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 9 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 9 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A3.1 e A3.2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 147.

Incrementi dell'indennità di ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale (art. 11 CCNL 6 dicembre 2022)

1. L'indennità di ente di cui all'art. 44 del CCNL 7 ottobre 1996 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. *a)* del CCNL 19 aprile 2018 e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. *a)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementa con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D3.1.

2. L'indennità di Valorizzazione professionale di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002 - biennio 2000-2001 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. *b)* del CCNL 19 aprile 2018 e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. *b)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementa con la decorrenza e degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata Tabella D3.2.

Art. 148.

Norme finali

1. È confermato l'art. 9 del CCNL ASI del 4 agosto 2010.

E. SEZIONE AFAM

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 149.

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.

2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL 16 febbraio 2005 tra i singoli istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;

a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;

a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;

a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b) a livello di Istituzione:

b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;

b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);

b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;

b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ;

b5) i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

b8) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 161 (indennità di specifiche responsabilità).

4. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto istruzione e ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di garanzia con delibera n. 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti e con le modalità ivi previste.

5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, punti a1), a3), a4), a5), b4), b5), b6) e b7).

6. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, punti a2), b1), b2), b3) e b8).

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio.

8. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;

valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;

a2) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione);

a3) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area delle elevate qualificazioni;

a4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area delle elevate qualificazioni;

a5) i criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza;

b) a livello di Istituzione:

b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni;

b2) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, a livello di Istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma, i dati relativi alla distribuzione degli organici, ai contratti atipici, e lo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

10. Il presente articolo abroga l'art. 97 del CCNL 19 aprile 2018.

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della Governance delle Istituzioni, la delegazione trattante di cui all'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 1, lett. *b)* dovrebbe essere presieduta dal direttore.

Titolo II
NORME COMUNI

Art. 150.

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a quindici giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 11, comma 8 del CCNL 16 febbraio 2005.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

4. Successivamente al congedo di maternità e di paternità di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b7) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

9. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 16 febbraio 2005.

Titolo III
PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA

Capo I
Ricercatori

Art. 151.

Ricercatori

1. Ai ricercatori di cui all'art. 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508 come modificato dall'art. 14, comma 4-*ter* del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito nella legge 29 giugno 2022, n. 79, si applica, in via generale, la disciplina prevista per il personale docente, fatte salve le specificazioni contenute nel presente articolo ed all'art. 175 (Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori).

2. L'impegno di lavoro del ricercatore per le attività di ricerca e quelle ad essa connesse (ricerca, esercitazioni, attività di laboratorio e di produzione) e per attività di didattica, in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è pari a trecentocinquanta ore annue. Fermo restando che al ricercatore non può essere affidata la piena responsabilità didattica di cattedre di docenza, alla didattica sono dedicate non più di centosettantacinque ore complessive annue.

Capo II
Responsabilità disciplinare

Art. 152.

Destinatari

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente e di ricerca dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nella presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: sanzioni disciplinari (art. 24), sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 26), sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 27), rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 28), determinazione concordata della sanzione (art. 29).

2. Il presente articolo abroga l'art. 99 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 153.

Obblighi del docente e del ricercatore

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 23, comma 1 (Obblighi del dipendente), della Parte comune, il personale docente e di ricerca dell'AFAM è tenuto a:

a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;

b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli studenti;

d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento, di ricerca e a quelle funzionali all'insegnamento;

e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli studenti;

f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti;

g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;

h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;

j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;

k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.

2. Il presente articolo abroga l'art. 100 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 154.

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) eventuale coinvolgimento di minori.

I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *a)* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e degli studenti;

c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies*, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *b)* del decreto legislativo n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del lavoratore, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *e)* del decreto legislativo n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti;

h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *b) c)* e da f)-*bis* a f)-*quinquies* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi e studenti all'interno del contesto accademico;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione scolastica ed educativa.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *a), d), e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165 del 2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dell'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del decreto legislativo n. 235 del 2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente), e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 101 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo IV
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Capo I
Ordinamento professionale personale tecnico e amministrativo AFAM

Art. 155.

Obiettivi e finalità

1. Il modello classificatorio del personale, secondo le linee definite nei seguenti articoli, persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti - a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale - e le esigenze e obiettivi organizzativi delle amministrazioni, anche alla luce dei processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo, quali ad esempio: l'adeguamento dei processi lavorativi alle innovazioni di servizio o di processo e alle nuove tecnologie; l'implementazione delle attività a sostegno della ricerca, formazione, gestione e trasferimento tecnologico, terza missione e comunicazione.

Art. 156.

Classificazione personale tecnico e amministrativo

1. Il sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo, improntato alla primaria esigenza delle istituzioni in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione di lavoro, è articolato in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:

Area degli operatori;

Area degli assistenti;

Area dei funzionari;

Area delle elevate qualificazioni.

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato I. All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. Le aree possono essere articolate in settori professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa che può richiedere il possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, esperienze lavorative o professionali. Nello specifico i possibili settori professionali sono individuati nell'allegato I.

4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni area.

5. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

Art. 157.

Posizioni stipendiali all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare.

2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella E3.1 sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione.

3. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore è differito, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e nei termini di seguito indicati:

a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico;

b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico.

Art. 158.

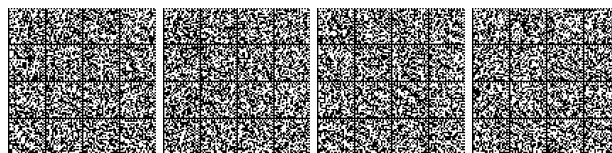
Mobilità professionale all'interno delle aree

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei dipendenti da un settore professionale all'altro all'interno della stessa area. Tale passaggio avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al settore professionale cui si chiede il passaggio.

Art. 159.

Incarichi al personale dell'Area delle elevate qualificazioni

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica attribuiscono al personale dell'Area delle elevate qualificazioni incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'area, tra i quali è ricompreso l'incarico di direttore amministrativo che deve essere previsto presso ogni singola istituzione.

2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui al presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle istituzioni in base alle proprie esigenze organizzative.

3. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica tengono conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 167 (Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.

5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, con atto scritto e motivato, prima della sua scadenza per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione che accerti risultati non positivi.

6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, da erogare per dodici mensilità, compreso tra un minimo di 5.000 euro - che costituisce la parte fissa - ed un massimo di 15.000 euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente. La retribuzione di posizione - ad eccezione di una quota pari a 2.721,14 euro, corrispondente alla parte della ex indennità di amministrazione determinata in sede di CCNL, come da ultimo rivalutata ai sensi dell'art. 174 (Ulteriori incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. *b)* è attribuita a valere sulle risorse del fondo d'istituto di cui all'art. 4 del CCNL 4 agosto 2010. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario e sostituisce l'indennità di amministrazione - conservandone natura e caratteristiche, anche ai fini previdenziali - che, conseguentemente, non viene più erogata.

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione adottato dall'istituzione di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della *Governance* delle istituzioni, gli incarichi di cui all'art. 159 (Incarichi al personale dell'Area delle elevate qualificazioni), in analogia a quanto previsto dall'art. 13, comma 3 del decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2003, n. 132, dovrebbero essere conferiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del direttore.

Art. 160.

Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio tra le aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

Art. 161.

Indennità di specifiche responsabilità

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio, possono conferire, ai dipendenti inquadrati nelle Aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari effettivamente in servizio, incarichi specifici a termine di natura organizzativa o specialistica o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione delle attività accademiche.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità il cui valore è definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b8) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali) in relazione alle risorse destinate a tale finalità.

3. Gli incarichi sono conferiti dal titolare dell'incarico di direttore amministrativo e possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 162.

Modelli viventi

1. I modelli viventi sono inquadrati nell'Area degli assistenti, settore supporto all'attività di produzione.

2. Ai modelli viventi si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale tecnico e amministrativo in quanto compatibili con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.

3. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alla figura professionale del «modello vivente» è definita, nel rispetto dell'allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. *a)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro dei modelli viventi può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.

5. L'orario di lavoro dei modelli viventi, che se assunti a tempo pieno è pari a trentasei ore settimanali, è funzionale alle attività di produzione.

6. I giorni di ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruiti di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

Art. 163.

Tecnici di laboratorio

1. Gli assistenti tecnici di laboratorio sono inquadrati nell'Area dei funzionari, settore di supporto all'attività di produzione.

2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di tecnici di laboratorio è definita, nel rispetto dell'allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. *a)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

3. Al personale di cui al comma 1 si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale tecnico e amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.

4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro del personale di cui al presente articolo può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.

5. L'orario di lavoro, che per il personale assunto a tempo pieno è pari a trentasei ore settimanali, è di norma funzionale alle attività di produzione didattica.

6. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

Art. 164.

Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo

1. Gli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo sono inquadrati nell'Area dei funzionari, settore di supporto all'attività didattica.

2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatori è definita, nel rispetto dell'allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. *a)* (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

3. Agli accompagnatori si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.

4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro degli accompagnatori può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.

5. In caso di assunzione a tempo pieno, l'orario di lavoro degli accompagnatori, funzionale all'attività di supporto all'attività didattica e pari a trentasei ore settimanali, è ripartito in ventiquattro ore di accompagnamento e dodici ore di preparazione musicale.

6. In caso di assunzione a tempo parziale, la ripartizione di cui al comma 5 può essere diversamente determinata nei contratti individuali, fermo restando che le ore destinate all'accompagnamento non possono essere inferiori ai due terzi dell'orario complessivo e non superiori a ventiquattro ore settimanali.

7. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

Art. 165.

Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluisce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione di cui all'allegato J.

3. Il personale in servizio, che nel precedente sistema di classificazione era inquadrato nell'Area EP2, ovvero il personale vincitore di procedure concorsuali per EP2 inquadrato nel nuovo sistema di classificazione ai sensi del successivo comma 4, confluisce nell'Area delle Elevate qualificazioni e mantiene il diritto al conferimento dell'incarico di direttore amministrativo fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'istituzione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata di corrispondenza di cui all'allegato K.

6. Il Ministero dell'università e della ricerca definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle Aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 149, comma 8, lett. a2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Art. 166.

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli 13 e 14 del CCNL 4 agosto 2010, gli articoli 32, 33 e l'art. 40, comma 1, del CCNL 16 febbraio 2005. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

Capo II

RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Art. 167.

Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo

1. Il personale tecnico e amministrativo assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. In base a criteri predeterminati dall'amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 15 del CCNL 16 febbraio 2005 (Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'Istituzione di provenienza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso la stessa Istituzione o amministrazioni dello stesso o altro comparto, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'area e settore di provenienza.

10. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del responsabile, su conforme parere del direttore amministrativo.

11. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 4 agosto 2010.

Art. 168.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al personale tecnico e amministrativo, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diciotto ore di permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.

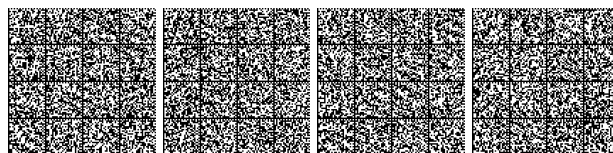
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per meno di un'ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di mag-

giori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno è convenzionalmente pari a sei ore indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro sia articolato su sei o cinque giorni settimanali;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 102 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 169.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. Il personale tecnico e amministrativo dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, secondo alinea del CCNL 16 febbraio 2005 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 4 agosto 2010.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo abroga l'art. 103 del CCNL 19 aprile 2018.

Art. 170.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore nell'anno accademico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

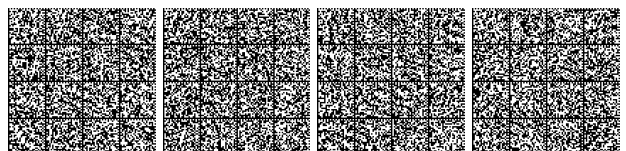
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate stabilite, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

16. Il presente articolo abroga l'art. 104 del CCNL 19 aprile 2018.

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 171.

Incrementi degli stipendi tabellari
(art. 12 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 105 del CCNL AFAM 19 aprile 2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A4, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B4.

3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6 dicembre 2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 107 (elemento perequativo) del CCNL 19 aprile 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. *b)* della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C4.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. *a)* della legge n. 145 del 2018.

Art. 172.

Effetti dei nuovi stipendi
(art. 13 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 12 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 12 del CCNL 6 dicembre 2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono stati computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 173.

Incrementi delle indennità fisse
(art. 14 CCNL 6 dicembre 2022)

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL 16 febbraio 2005, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. *a)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.1;

b) l'indennità di amministrazione dei direttori amministrativi e dei direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11 aprile 2006, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. *b)* del CCNL 19 aprile 2018, è stata incrementata con la decorrenza e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella D4.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16 febbraio 2005, come rideterminato dall'art. 108, comma 1, lett. *c)* del CCNL 19 aprile 2018, è stato incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.3.

Art. 174.

Ulteriori incrementi delle indennità fisse e del fondo

1. In aggiunta agli incrementi già attribuiti ai sensi dell'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse) sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. *a)*, è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella E3.5;

b) l'indennità di amministrazione dei direttori amministrativi e dei direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. *b)* è incrementata con la decorrenza e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella E3.6;

c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett.c), è incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella E3.7.

2. Gli incrementi di cui al presente articolo sono riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 309 della legge n. 234 del 2021, come modificato dall'art. 19, comma 5 del decreto-legge n. 44 del 2023.

3. Il fondo di cui all'art. 17 del CCNL 4 agosto 2010, quadriennio normativo 2006-2009 può essere incrementato, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale Afam destinatario del presente CCNL.

Art. 175.

Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori

1. Gli importi annui lordi, per dodici mensilità, degli stipendi tabellari dei ricercatori di cui all'art. 151 (Ricercatori) sono indicati nell'allegata Tabella E3.3.

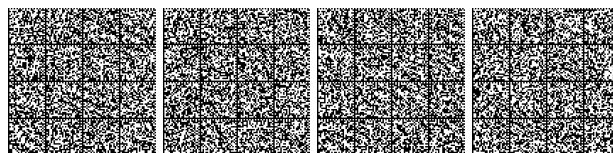
2. Ai ricercatori di cui al presente articolo compete inoltre un compenso accessorio erogato per dodici mensilità, denominato retribuzione professionale ricercatori, avente la medesima natura e caratteristiche della retribuzione professionale dei docenti.

3. Il valore della retribuzione professionale dei ricercatori è indicato nell'allegata tabella E3.4.

Art. 176.

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema
di classificazione professionale

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 165 (Norme di prima applicazione), comma 1, gli stipendi tabellari delle nuove Aree di inquadramento sono stabiliti negli importi di cui all'allegata tabella E3.1.

2. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, al personale di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione), comma 3, è mantenuta, a titolo di assegno personale non riassorbibile da corrispondersi per tredici mensilità, la differenza tra lo stipendio tabellare corrispondente alla fascia di anzianità di appartenenza attribuito ai sensi dell'art. 171 (Incrementi degli stipendi tabellari), comma 3 ed il nuovo stipendio tabellare corrispondente alla medesima fascia di anzianità attribuito ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 177.

Indennità professionale

1. Al personale di cui all'art. 163 (Tecnici di laboratorio) e all'art. 164 (Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo) è attribuita una indennità professionale avente natura accessoria ed erogata su dodici mensilità.

2. L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è definito nell'allegata tabella E3.2.

F. NORME FINALI

Art. 178.

Sequenze contrattuali

1. In considerazione della particolare complessità del presente contratto che si riferisce a figure professionali eterogenee cui si applicano discipline difficilmente riconducibili ad unità, le seguenti tematiche sono rinviate ad una o più sequenze negoziali:

a) la responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo secondo quanto previsto all'art. 48;

b) la disciplina del rapporto di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero;

c) l'adeguamento della disciplina relativa al personale delle A.O.U.; nelle more della definizione di tale disciplina, al personale di cui agli articoli 64, comma 1, e 66 comma 1 del CCNL 16 ottobre 2008 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti. Tenuto conto dell'evoluzione del sistema di classificazione del personale del SSN di cui al Comparto sanità, ai fini dell'equiparazione economica si tiene conto della confluenza dei profili professionali previsti nella tabella di cui all'art. 64, comma 1, del CCNL 16 ottobre 2008;

d) disciplina del trattamento economico dei Collaboratori ed Esperti linguistici;

e) la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato di cui all'art. 24-*ter* della legge 30 dicembre 2010, n. 240;

f) l'ordinamento professionale del personale degli enti di ricerca, ivi inclusi ricercatori e tecnologi;

g) l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 come sostituito dall'art. 14, comma 6-*septies* del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, legge 29 giugno 2022, n. 79.

G. ALLEGATI E TABELLE

Allegato *A*

Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale ATA - Settore scuola

Area dei collaboratori:

appartengono a questa area i lavoratori che eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute, attività caratterizzata da procedure definite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione.

Specifiche professionali comuni:

conoscenze concrete di moderata ampiezza, attestate dal possesso di un diploma di qualifica triennale;

capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;

responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte;

autonomia esercitata nell'ambito di un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:

1. Collaboratore scolastico

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni- nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;

pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;

vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale;

custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;

collaborazione con i docenti.

Al fine di rendere effettivo il diritto all'inclusione scolastica, presta ausilio materiale non specialistico agli alunni con disabilità nell'accesso dalle Aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o «Certificato di competenze» relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al decreto legislativo n. 61 del 2017 - con promozione alla classe IV - da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

Area degli operatori:

appartengono a questa area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità operative e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Specifiche professionali comuni:

conoscenze concrete attestate dal possesso del titolo di studio richiesto per l'acceso dall'esterno ai singoli profili professionali;

capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere con padronanza i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;

responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la piena conformità delle attività svolte;

autonomia esercitata nell'ambito di un contesto strutturato.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:

1. Operatore scolastico

Svolge, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni - nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;

pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;

vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi e nella cura dell'igiene personale;

custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;

collaborazione con i docenti;

attività qualificata non specialistica di assistenza e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie agli alunni con disabilità;

supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

Requisiti di base per l'accesso:

attestato di qualifica professionale di operatore dei servizi sociali e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

In alternativa:

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o «Certificato di competenze» relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al decreto legislativo n. 61 del 2017 - con promozione alla classe IV - da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione unitamente a certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale e certificazione di competenze socio-assistenziali.

2. Operatore dei servizi agrari

Effettua attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

Requisiti di base per l'accesso:

attestato di qualifica professionale di Operatore agrituristico o Operatore agro industriale o Operatore agro-ambientale o Operatore agro-alimentare o equipollenti e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

Area degli assistenti:

appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure, anche con l'utilizzazione di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui hanno piena conoscenza comprensione e consapevolezza.

Specifiche professionali comuni:

conoscenze prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici, attestate dal possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore;

capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere i problemi ed abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive necessarie per superare difficoltà crescenti;

responsabilità di raggiungere i risultati previsti assicurando la conformità delle attività svolte;

autonomia esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:

1. Assistente amministrativo

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti informatici nonché di specifiche piattaforme digitali connesse ai processi affidati (contabilità, gestione documentale/degli alunni/del personale). Ha competenza e responsabilità diretta della tenuta dell'archivio, del protocollo e del magazzino, del quale garantisce anche la custodia, la verifica, la registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

2. Assistente tecnico

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo:

la conduzione tecnica di laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità;

il supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche;

la guida degli autoveicoli e la loro manutenzione ordinaria;

l'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado corrispondente allo specifico settore professionale e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

3. Cuoco

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la preparazione e il confezionamento dei pasti, la conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado con qualifica di tecnico dei servizi di ristorazione, settore cucina e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

4. Guardarobiere

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la conservazione, la custodia e la cura del corredo degli alunni; l'organizzazione e la tenuta del guardaroba.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di qualifica professionale di operatore di moda o diploma di scuola secondaria di secondo grado «Sistema moda» e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

5. Infermiere

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, organizzazione e funzionamento dell'infermeria, cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Somministra le terapie e pone in essere le misure di prevenzione prescritte.

Requisiti di base per l'accesso:

Laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione:

appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività lavorativa che può anche avere rilevanza esterna, con autonomia operativa nella definizione e nella predisposizione degli atti e nello svolgimento dei servizi amministrativi e tecnici, con possibili funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti sulla base delle eventuali risorse assegnate.

Specifiche professionali:

conoscenze complete e approfondite, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;

capacità di saper applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti in modo consapevole e selettivo, anche al fine di modificarli, nonché un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive che consentano di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali identificando e proponendo interventi di revisione e sviluppo;

responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse coordinate;

autonomia esercitata partecipando al processo decisionale ed attuativo in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.

Requisiti di base per l'accesso:

per il personale destinato ai servizi amministrativi:

Laurea (triennale o magistrale) in giurisprudenza, in scienze politiche sociali e amministrative, in economia o titoli equipollenti e Certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

per il personale destinato ai servizi tecnici:

Laurea (triennale o magistrale) relativa allo specifico settore di competenza e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

ALLEGATO *B*

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA

Attuale sistema di classificazione – Area		Nuovo sistema di classificazione – Area
D	→	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
C	→	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
B	→	ASSISTENTI
As	→	OPERATORI
A	→	COLLABORATORI

ALLEGATO *C*

MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE PARTE VARIABILE

Tipologia di parametro		Importo	Criteri di Utilizzo
1) Particolari tipologie di istituzioni scolastiche		Valori Annui Lordi Minimi	
	a) Azienda Agraria	€ 1.220,00	Da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
	b) Convitti ed educandati annessi	€ 820,00	Da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
	c) Istituti verticalizzati con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	Spettante in misura unica indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
	d) Istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	

2) Complessità organizzativa	Valore unitario	
	€ 30,00	Da moltiplicare per il numero del personale docente ed ATA in organico dell'autonomia

ALLEGATO *D*

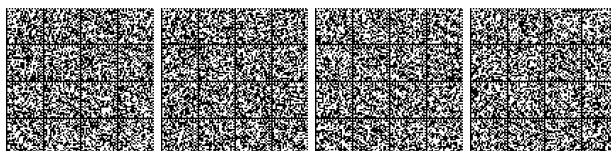
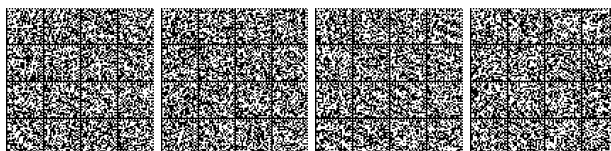



TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 59, COMMA 5, PER IL PERSONALE ATA

Progressione di Area	Requisiti
da Area dei Collaboratori ad Area degli Operatori	a) attestato di qualifica professionale richiesto per l'accesso dall'esterno - ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di primo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione
da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) attestato di qualifica professionale che consente l'accesso all'area dei Collaboratori esperti ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione
da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	a) laurea magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione

Allegato *E*

Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale Sezione Università

Area degli operatori:

appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Specifiche professionali:

conoscenze concrete di moderata ampiezza per assolvere compiti semplici assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;

capacità pratiche necessarie a risolvere problemi semplici utilizzando metodi, saperi, strumentazione elettronica o manuale, materiali e informazioni;

responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, di risolvere problemi di routine assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Settori professionali:

settore amministrativo;

settore dei servizi generali e tecnici;

settore socio-sanitario.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o «Certificato di competenze» relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al decreto legislativo n. 61 del 2017 - con promozione alla classe IV - da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

Area dei collaboratori:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche. Possono anche essere preposti al controllo tecnico-pratico di altri lavoratori di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi. Tale personale è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito il caso concreto e ad interpretare le istruzioni operative.

Specifiche professionali:

conoscenze teoriche e concrete esaustive;

capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti necessari a risolvere problemi di media complessità, nell'ambito di un contesto strutturato di lavoro;

responsabilità di risultato in ambiti circoscritti, assicurando la conformità delle attività svolte anche nell'eventualità di situazioni mutevoli che richiedono la relativa capacità di adeguare il proprio operato.

Settori professionali:

settore amministrativo;

settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali;

settore delle biblioteche;

settore della comunicazione e informazione;

settore socio-sanitario.

Requisiti di base per l'accesso:

diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Area dei funzionari:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e molteplici processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

conoscenze specialistiche;

competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali;

capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati;

responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di *team* di lavoro e di unità organizzative.

Settori professionali:

settore amministrativo-gestionale;

settore amministrativo dipartimentale;

settore tecnico - informatico;

settore scientifico - tecnologico;

settore delle biblioteche;

settore della comunicazione e informazione;

settore socio-sanitario.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento)

Area delle elevate professionalità:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto gestionale, professionale o specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

conoscenze altamente specialistiche e qualificate, nonché ad alto contenuto professionale;

competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di rilevante complessità anche imprevedibili;

capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa rilevanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Settori professionali:

settore amministrativo - gestionale;

settore amministrativo - dipartimentale;

settore tecnico - informatico;

settore scientifico - tecnologico;

settore delle biblioteche;

settore della comunicazione e informazione;

settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale (o vecchio ordinamento) accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

ALLEGATO *F*

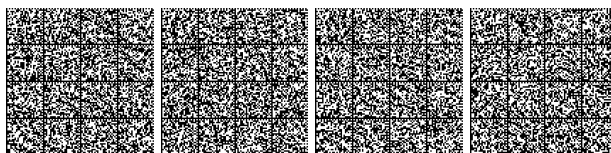



TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PERSONALE UNIVERSITA'

Attuale sistema di classificazione		Nuovo sistema di classificazione
Categoria		**Area**
EP	→	ELEVATE PROFESSIONALITA'
D	→	FUNZIONARI
C	→	COLLABORATORI
B	→	OPERATORI

ALLEGATO *G*

TABELLA DIFFERENZIALI STIPENDIALI UNIVERSITÀ

AREA	**Misura annua lorda differenziale stipendiale**	**Numero massimo di differenziali attribuibili**
ELEVATE PROFESSIONALITA'	2.200	5
FUNZIONARI	1.550	5
COLLABORATORI	1.350	5
OPERATORI	1.200	5

ALLEGATO *H*

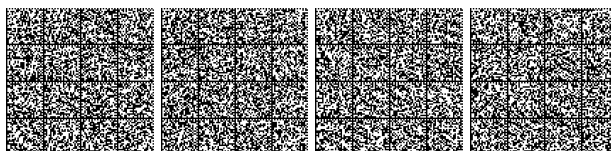
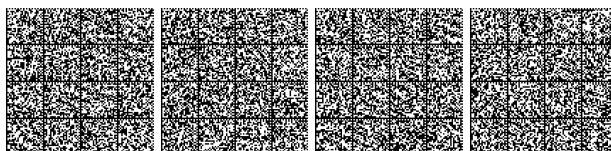



TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL’ART. 92 PER IL PERSONALE UNIVERSITÀ

Progressione di Area	Requisiti
da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’Area degli Operatori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell’obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell’Area degli Operatori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’Area dei collaboraori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell’Area dei collaboratori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

ALLEGATO *I*

DECLARATORIA DELLE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DELL'AFAM

Area degli operatori:

appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Specifiche professionali:

conoscenze concrete di moderata ampiezza per assolvere compiti semplici assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;

capacità pratiche necessarie a risolvere problemi semplici utilizzando metodi, saperi, strumentazione elettronica o manuale, materiali e informazioni;

responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, di risolvere problemi di routine assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure.

Requisiti di base per l'accesso:

diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o «Certificato di competenze» con promozione alla classe IV relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al decreto legislativo n. 61 del 2017 da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

Area degli assistenti:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche. Tale personale è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative.

Specifiche professionali:

conoscenze teoriche e concrete esaustive;

capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti necessari a risolvere problemi di media complessità, nell'ambito di un contesto strutturato di lavoro;

responsabilità di risultato in ambiti circoscritti, assicurando la conformità delle attività svolte anche nell'eventualità di situazioni mutevoli che richiedono la relativa capacità di adeguare il proprio operato.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale, tecnico/informatico, supporto attività di produzione artistico/coreutico/musicale.

Requisiti di base per l'accesso:

diploma di scuola secondaria di secondo grado. Specifici titoli o diplomi possono essere previsti in relazione alle posizioni da coprire o ai settori professionali.

Area dei funzionari:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

conoscenze specialistiche;

competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali;

capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati;

responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di *team* di lavoro e di unità organizzative.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale; tecnico/informatico, supporto specialistico attività di produzione artistica/coreutico/musicale, archivistico/bibliotecario.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale) in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da ricoprire più eventuali titoli specifici.

Area delle elevate qualificazioni:

appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

conoscenze altamente specialistiche e qualificate, nonché ad alto contenuto professionale;

competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di rilevante complessità anche imprevedibili;

capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa rilevanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale; finanziario/contabile; archivistico/bibliotecario;

Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

ALLEGATO *J*

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AFAM

Attuale sistema di classificazione – Area		**Nuovo sistema di classificazione** – Area
EP2	→	ELEVATE QUALIFICAZIONI
EP1	→	ELEVATE QUALIFICAZIONI
TERZA	→	FUNZIONARI
SECONDA	→	ASSISTENTI
PRIMA	→	OPERATORI

ALLEGATO *K*

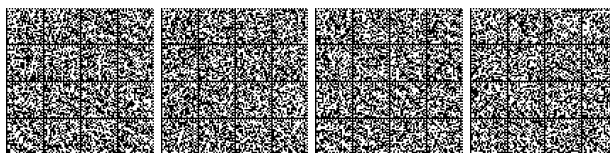
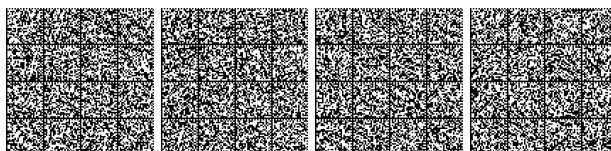
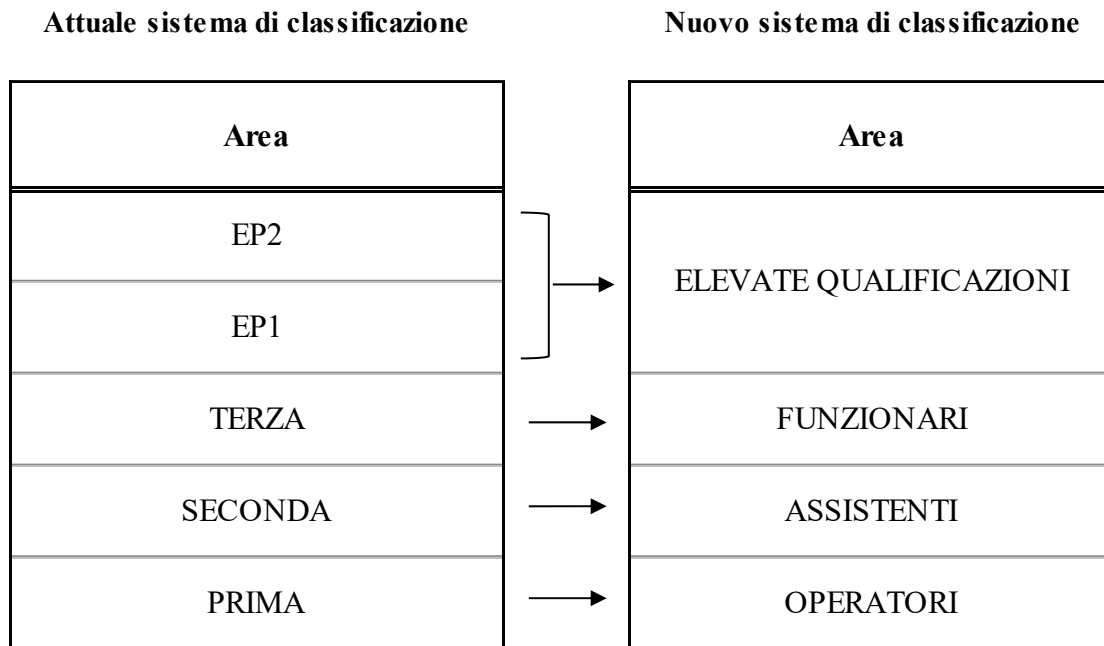



TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 165 COMMA 5 PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

Progressione di Area	**Requisiti**
da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) Diploma di qualifica triennale che consente l'accesso all'area degli Operatori ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione
da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	a) laurea triennale o magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione

Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Collaboratore scolastico			
0 - 8	12,00	22,10	49,00
9 - 14	13,10	24,10	53,00
15 - 20	13,90	25,60	56,00
21 - 27	14,60	27,00	60,00
28 - 34	15,20	28,00	62,00
da 35	15,60	28,80	64,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	12,30	22,70	50,00
9 - 14	13,40	24,70	54,00
15 - 20	14,20	26,10	58,00
21 - 27	15,00	27,60	61,00
28 - 34	15,50	28,60	63,00
da 35	16,00	29,40	65,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	13,50	24,80	55,00
9 - 14	14,80	27,30	60,00
15 - 20	15,90	29,20	65,00
21 - 27	16,90	31,10	69,00
28 - 34	17,60	32,40	72,00
da 35	18,20	33,50	74,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	15,40	28,40	63,00
9 - 14	17,10	31,50	70,00
15 - 20	18,60	34,20	76,00
21 - 27	20,00	36,90	82,00
28 - 34	21,40	39,50	87,00
da 35	22,50	41,40	92,00
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	17,80	32,80	72,00
9 - 14	19,90	36,70	80,00
15 - 20	21,80	40,10	88,00
21 - 27	23,80	43,80	96,00
28 - 34	25,80	47,50	104,00
da 35	27,80	51,20	113,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 [1]	Rideterminato dal 1.1.2021 [2]
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	15,60	28,70	63,00
9 - 14	17,30	31,90	70,00
15 - 20	18,80	34,60	77,00
21 - 27	20,30	37,30	83,00
28 - 34	21,70	40,00	89,00
da 35	22,80	41,90	93,00
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	15,60	28,70	63,00
9 - 14	17,30	31,90	70,00
15 - 20	18,80	34,60	77,00
21 - 27	21,00	38,60	86,00
28 - 34	22,40	41,30	91,00
da 35	23,50	43,30	96,00
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	16,90	31,10	69,00
9 - 14	18,90	34,80	77,00
15 - 20	20,60	38,00	84,00
21 - 27	22,30	41,10	91,00
28 - 34	24,00	44,20	98,00
da 35	25,20	46,50	103,00
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	16,90	31,10	69,00
9 - 14	19,40	35,70	79,00
15 - 20	21,30	39,20	87,00
21 - 27	23,70	43,60	97,00
28 - 34	25,20	46,50	103,00
da 35	26,50	48,80	108,00

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

[2] Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

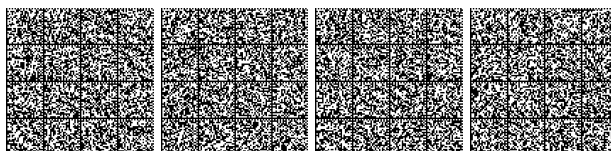



Tabella A2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
EP8	23,10	42,60	95,20
EP7	23,10	42,60	95,20
EP6	23,10	42,60	95,20
EP5	23,10	42,60	95,20
EP4	23,10	42,60	95,20
EP3	23,10	42,60	95,20
EP2 (3)	23,10	42,60	95,20
EP1	23,10	42,60	95,20
D8	20,10	37,00	82,70
D7	20,10	37,00	82,70
D6	20,10	37,00	82,70
D5	20,10	37,00	82,70
D4	20,10	37,00	82,70
D3	20,10	37,00	82,70
D2	20,10	37,00	82,70
D1	20,10	37,00	82,70
C8	17,30	31,90	71,30
C7	17,30	31,90	71,30
C6	17,30	31,90	71,30
C5	17,30	31,90	71,30
C4	17,30	31,90	71,30
C3	17,30	31,90	71,30
C2	17,30	31,90	71,30
C1	17,30	31,90	71,30
B7	16,40	30,10	67,20
B6	16,40	30,10	67,20
B5	16,40	30,10	67,20
B4	16,40	30,10	67,20
B3	16,40	30,10	67,20
B2	16,40	30,10	67,20
B1	16,40	30,10	67,20
CEL	10,00	18,30	43,90

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

(3) Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

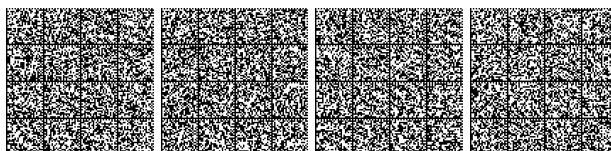



Tabella A3.1 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 [2]	Rideterminato dal 1.1.2021 [3]
IV	37,60	60,30	101,30
V	34,10	54,80	92,10
VI	31,30	50,30	88,50
VII	28,60	46,00	77,20
VIII	27,00	43,30	72,80

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

[2] Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

[3] Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

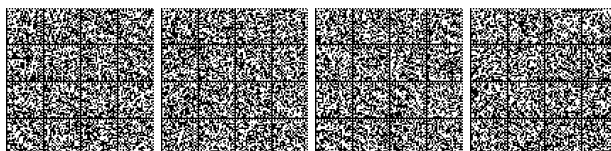



Tabella A3.2 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 [2]	Rideterminato dal 1.1.2021 [3]
Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo				
da 0 a 2	49.639,85	58,20	89,60	157,00
da 3 a 7	54.635,02	64,00	98,60	172,00
da 8 a 12	59.838,50	70,10	108,00	189,00
da 13 a 16	64.997,22	76,20	117,30	205,00
da 17 a 21	74.437,48	87,30	134,40	235,00
da 22 a 29	81.563,75	95,60	147,20	258,00
da 30 in poi	90.803,82	106,40	163,90	287,00
Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo				
da 0 a 2	38.491,17	45,10	69,50	121,00
da 3 a 7	42.036,19	49,30	75,90	133,00
da 8 a 12	45.732,14	53,60	82,60	144,00
da 13 a 16	49.422,05	57,90	89,20	156,00
da 17 a 21	55.641,96	65,20	100,40	176,00
da 22 a 29	60.780,57	71,20	109,70	192,00
da 30 in poi	67.360,13	79,00	121,60	213,00
Livello III - Ricercatore e Tecnologo				
da 0 a 2	30.387,57	35,60	54,90	96,00
da 3 a 7	32.801,38	38,40	59,20	103,00
da 8 a 12	35.290,73	41,40	63,70	111,00
da 13 a 16	37.858,49	44,40	68,30	119,00
da 17 a 21	42.417,65	49,70	76,60	134,00
da 22 a 29	46.089,31	54,00	83,20	145,00
da 30 in poi	50.778,35	59,50	91,70	160,00

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

[2] Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

[3] Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A4 – AFAM- CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Area Prima - Coadiutore				
0 - 2	15.609,75	17,10	28,10	50,00
3 - 8	15.912,27	17,40	28,60	51,00
9 - 14	17.013,30	18,60	30,60	54,00
15 - 20	18.032,12	19,70	32,50	57,00
21 - 27	19.023,72	20,80	34,20	60,00
28 - 34	19.789,45	21,70	35,60	63,00
da 35	20.313,11	22,20	36,60	65,00
Area Seconda - Assistente				
0 - 2	17.493,79	19,10	31,50	56,00
3 - 8	17.882,28	19,60	32,20	57,00
9 - 14	19.274,93	21,10	34,70	61,00
15 - 20	20.596,68	22,50	37,10	65,00
21 - 27	21.925,80	24,00	39,50	70,00
28 - 34	22.874,16	25,00	41,20	73,00
da 35	23.597,41	25,80	42,50	75,00
Area Terza - Collaboratore				
0 - 2	18.743,95	20,50	33,70	60,00
3 - 8	19.181,26	21,00	34,50	61,00
9 - 14	20.748,92	22,70	37,30	66,00
15 - 20	22.248,31	24,30	40,00	71,00
21 - 27	23.744,03	26,00	42,70	75,00
28 - 34	24.810,77	27,10	44,70	79,00
da 35	25.637,12	28,00	46,10	81,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A4 – AFAM - CCNL 6/12/2022– segue

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 [(1)]	Rideterminato dal 1.1.2021 [(2)]
Direttore di ragioneria o di biblioteca				
0 - 2	23.122,60	25,30	41,60	73,00
3 - 8	23.791,56	26,00	42,80	76,00
9 - 14	25.862,11	28,30	46,50	82,00
15 - 20	28.278,52	30,90	50,90	90,00
21 - 27	30.869,63	33,80	55,60	98,00
28 - 34	33.529,45	36,70	60,40	107,00
da 35	36.107,23	39,50	65,00	115,00
Direttore amministrativo				
0 - 2	26.327,40	28,80	47,40	84,00
3 - 8	27.272,41	29,80	49,10	87,00
9 - 14	30.128,87	33,00	54,20	96,00
15 - 20	32.965,62	36,10	59,30	105,00
21 - 27	35.026,80	38,30	63,00	111,00
28 - 34	37.249,86	40,80	67,00	118,00
da 35	39.453,83	43,20	71,00	125,00
Docente di seconda fascia[(3)]				
0 - 2	21.771,50	23,80	39,20	84,00
3 - 8	23.001,82	25,20	41,40	87,00
9 - 14	24.965,09	27,30	44,90	96,00
15 - 20	27.382,51	30,00	49,30	105,00
21 - 27	30.455,72	33,30	54,80	111,00
28 - 34	32.474,94	35,50	58,50	118,00
da 35	34.074,88	37,30	61,30	125,00
Docente di prima fascia				
0 - 2	26.327,40	28,80	47,40	84,00
3 - 8	27.272,41	29,80	49,10	87,00
9 - 14	30.128,87	33,00	54,20	96,00
15 - 20	32.965,62	36,10	59,30	105,00
21 - 27	35.026,80	38,30	63,00	111,00
28 - 34	37.249,86	40,80	67,00	118,00
da 35	39.453,83	43,20	71,00	125,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

(3) Per effetto di quanto disposto dal DM del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 565 del 29/4/2021, con decorrenza dalla data di registrazione dello stesso, tutte le cattedre dei docenti di seconda fascia sono state trasformate in cattedre di prima fascia. Pur non essendo più previsti nell'ordinamento degli Afam, la tavola continua ad indicare anche i docenti di seconda fascia, solo ai fini della corresponsione degli arretrati relativi al presente triennio

Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Collaboratore scolastico			
0 - 8	15.675,72	15.796,92	16.119,72
9 - 14	17.075,77	17.207,77	17.554,57
15 - 20	18.100,50	18.240,90	18.605,70
21 - 27	19.097,07	19.245,87	19.641,87
28 - 34	19.855,49	20.009,09	20.417,09
da 35	20.394,07	20.552,47	20.974,87
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	16.076,21	16.201,01	16.528,61
9 - 14	17.461,19	17.596,79	17.948,39
15 - 20	18.485,91	18.628,71	19.011,51
21 - 27	19.525,83	19.677,03	20.077,83
28 - 34	20.259,84	20.417,04	20.829,84
da 35	20.803,78	20.964,58	21.391,78
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	17.559,28	17.694,88	18.057,28
9 - 14	19.349,92	19.499,92	19.892,32
15 - 20	20.680,17	20.839,77	21.269,37
21 - 27	22.004,82	22.175,22	22.630,02
28 - 34	22.958,38	23.135,98	23.611,18
da 35	23.686,25	23.869,85	24.355,85
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	20.077,29	20.233,29	20.648,49
9 - 14	22.275,53	22.448,33	22.910,33
15 - 20	24.221,82	24.409,02	24.910,62
21 - 27	26.100,66	26.303,46	26.844,66
28 - 34	27.955,21	28.172,41	28.742,41
da 35	29.340,20	29.567,00	30.174,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	23.208,25	23.388,25	23.858,65
9 - 14	25.951,52	26.153,12	26.672,72
15 - 20	28.382,32	28.601,92	29.176,72
21 - 27	30.976,49	31.216,49	31.842,89
28 - 34	33.651,13	33.911,53	34.589,53
da 35	36.243,98	36.524,78	37.266,38

Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	20.328,40	20.485,60	20.897,20
9 - 14	22.550,59	22.725,79	23.182,99
15 - 20	24.506,59	24.696,19	25.204,99
21 - 27	26.419,19	26.623,19	27.171,59
28 - 34	28.294,22	28.513,82	29.101,82
da 35	29.694,52	29.923,72	30.536,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	20.328,40	20.485,60	20.897,20
9 - 14	22.550,59	22.725,79	23.182,99
15 - 20	24.506,59	24.696,19	25.204,99
21 - 27	27.346,56	27.557,76	28.126,56
28 - 34	29.206,59	29.433,39	30.029,79
da 35	30.622,42	30.860,02	31.492,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	22.053,32	22.223,72	22.678,52
9 - 14	24.644,85	24.835,65	25.342,05
15 - 20	26.915,79	27.124,59	27.676,59
21 - 27	29.123,77	29.349,37	29.948,17
28 - 34	31.291,35	31.533,75	32.179,35
da 35	32.903,77	33.159,37	33.837,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	22.053,32	22.223,72	22.678,52
9 - 14	25.280,61	25.476,21	25.995,81
15 - 20	27.732,59	27.947,39	28.520,99
21 - 27	30.856,65	31.095,45	31.736,25
28 - 34	32.903,77	33.159,37	33.837,37
da 35	34.527,47	34.795,07	35.505,47

Tabella B2 – UNIVERSITA'- CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
EP8	37.043,12	37.277,12	37.908,32
EP7	35.943,12	36.177,12	36.808,32
EP6	34.533,75	34.767,75	35.398,95
EP5	33.183,85	33.417,85	34.049,05
EP4	31.727,47	31.961,47	32.592,67
EP3	29.343,58	29.577,58	30.208,78
EP2	27.728,24	27.962,24	28.593,44
EP1	26.024,85	26.258,85	26.890,05
D8	30.310,86	30.513,66	31.062,06
D7	29.410,86	29.613,66	30.162,06
D6	28.354,48	28.557,28	29.105,68
D5	27.340,50	27.543,30	28.091,70
D4	26.372,28	26.575,08	27.123,48
D3	25.060,73	25.263,53	25.811,93
D2	23.985,76	24.188,56	24.736,96
D1	23.055,63	23.258,43	23.806,83
C8	25.126,46	25.301,66	25.774,46
C7	24.326,46	24.501,66	24.974,46
C6	23.537,16	23.712,36	24.185,16
C5	22.776,12	22.951,32	23.424,12
C4	22.044,96	22.220,16	22.692,96
C3	20.935,08	21.110,28	21.583,08
C2	20.102,76	20.277,96	20.750,76
C1	19.706,20	19.881,40	20.354,20
B7	22.321,12	22.485,52	22.930,72
B6	21.621,12	21.785,52	22.230,72
B5	20.794,02	20.958,42	21.403,62
B4	20.001,64	20.166,04	20.611,24
B3	19.124,23	19.288,63	19.733,83
B2	18.287,35	18.451,75	18.896,95
B1	17.167,70	17.332,10	17.777,30
CEL	15.221,94	15.321,54	15.628,74

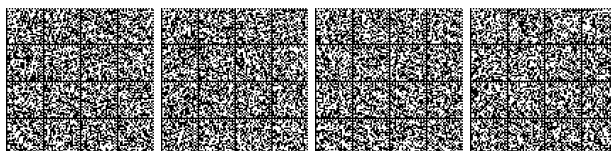



Tabella B3.1 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
IV	27.079,65	27.352,05	27.844,05
V	24.603,02	24.851,42	25.299,02
VI	22.592,11	22.820,11	23.278,51
VII	20.621,82	20.830,62	21.205,02
VIII	19.448,52	19.644,12	19.998,12

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella B3.2 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	50.338,25	50.715,05	51.523,85
da 3 a 7	55.403,02	55.818,22	56.699,02
da 8 a 12	60.679,70	61.134,50	62.106,50
da 13 a 16	65.911,62	66.404,82	67.457,22
da 17 a 21	75.485,08	76.050,28	77.257,48
da 22 a 29	82.710,95	83.330,15	84.659,75
da 30 in poi	92.080,62	92.770,62	94.247,82
Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	39.032,37	39.325,17	39.943,17
da 3 a 7	42.627,79	42.946,99	43.632,19
da 8 a 12	46.375,34	46.723,34	47.460,14
da 13 a 16	50.116,85	50.492,45	51.294,05
da 17 a 21	56.424,36	56.846,76	57.753,96
da 22 a 29	61.634,97	62.096,97	63.084,57
da 30 in poi	68.308,13	68.819,33	69.916,13
Livello III - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	30.814,77	31.046,37	31.539,57
da 3 a 7	33.262,18	33.511,78	34.037,38
da 8 a 12	35.787,53	36.055,13	36.622,73
da 13 a 16	38.391,29	38.678,09	39.286,49
da 17 a 21	43.014,05	43.336,85	44.025,65
da 22 a 29	46.737,31	47.087,71	47.829,31
da 30 in poi	51.492,35	51.878,75	52.698,35

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella B4 - AFAM- CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Area Prima - Coadiutore			
0 - 2	15.814,95	15.946,95	16.209,75
3 - 8	16.121,07	16.255,47	16.524,27
9 - 14	17.236,50	17.380,50	17.661,30
15 - 20	18.268,52	18.422,12	18.716,12
21 - 27	19.273,32	19.434,12	19.743,72
28 - 34	20.049,85	20.216,65	20.545,45
da 35	20.579,51	20.752,31	21.093,11
Area Seconda - Assistente			
0 - 2	17.722,99	17.871,79	18.165,79
3 - 8	18.117,48	18.268,68	18.566,28
9 - 14	19.528,13	19.691,33	20.006,93
15 - 20	20.866,68	21.041,88	21.376,68
21 - 27	22.213,80	22.399,80	22.765,80
28 - 34	23.174,16	23.368,56	23.750,16
da 35	23.907,01	24.107,41	24.497,41
Area Terza - Collaboratore			
0 - 2	18.989,95	19.148,35	19.463,95
3 - 8	19.433,26	19.595,26	19.913,26
9 - 14	21.021,32	21.196,52	21.540,92
15 - 20	22.539,91	22.728,31	23.100,31
21 - 27	24.056,03	24.256,43	24.644,03
28 - 34	25.135,97	25.347,17	25.758,77
da 35	25.973,12	26.190,32	26.609,12

Tabella B4 – AFAM - CCNL 6/12/2022- segue

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Direttore di ragioneria o di biblioteca			
0 - 2	23.426,20	23.621,80	23.998,60
3 - 8	24.103,56	24.305,16	24.703,56
9 - 14	26.201,71	26.420,11	26.846,11
15 - 20	28.649,32	28.889,32	29.358,52
21 - 27	31.275,23	31.536,83	32.045,63
28 - 34	33.969,85	34.254,25	34.813,45
da 35	36.581,23	36.887,23	37.487,23
Direttore amministrativo			
0 - 2	26.673,00	26.896,20	27.335,40
3 - 8	27.630,01	27.861,61	28.316,41
9 - 14	30.524,87	30.779,27	31.280,87
15 - 20	33.398,82	33.677,22	34.225,62
21 - 27	35.486,40	35.782,80	36.358,80
28 - 34	37.739,46	38.053,86	38.665,86
da 35	39.972,23	40.305,83	40.953,83
Docente di prima fascia			
0 - 2	26.673,00	26.896,20	27.335,40
3 - 8	27.630,01	27.861,61	28.316,41
9 - 14	30.524,87	30.779,27	31.280,87
15 - 20	33.398,82	33.677,22	34.225,62
21 - 27	35.486,40	35.782,80	36.358,80
28 - 34	37.739,46	38.053,86	38.665,86
da 35	39.972,23	40.305,83	40.953,83

Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 [1]	Retribuzione tabellare con EP conglobato [2]
Collaboratore scolastico			
0 - 8	16.119,72	308,04	16.427,76
9 - 14	17.554,57	286,80	17.841,37
15 - 20	18.605,70	265,56	18.871,26
21 - 27	19.641,87	265,56	19.907,43
28 - 34	20.417,09	254,88	20.671,97
da 35	20.974,87	254,88	21.229,75
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	16.528,61	297,48	16.826,09
9 - 14	17.948,39	265,56	18.213,95
15 - 20	19.011,51	254,88	19.266,39
21 - 27	20.077,83	233,64	20.311,47
28 - 34	20.829,84	233,64	21.063,48
da 35	21.391,78	244,32	21.636,10
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	18.057,28	254,88	18.312,16
9 - 14	19.892,32	212,40	20.104,72
15 - 20	21.269,37	191,16	21.460,53
21 - 27	22.630,02	169,92	22.799,94
28 - 34	23.611,18	159,36	23.770,54
da 35	24.355,85	159,36	24.515,21
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	20.648,49	180,60	20.829,09
9 - 14	22.910,33	127,44	23.037,77
15 - 20	24.910,62	84,96	24.995,58
21 - 27	26.844,66	42,48	26.887,14
28 - 34	28.742,41	—	28.742,41
da 35	30.174,20	—	30.174,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	23.858,65	127,44	23.986,09
9 - 14	26.672,72	74,40	26.747,12
15 - 20	29.176,72	31,92	29.208,64
21 - 27	31.842,89	—	31.842,89
28 - 34	34.589,53	—	34.589,53
da 35	37.266,38	—	37.266,38

[1] I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

[2] Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022

Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato (2)
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	20.897,20	201,84	21.099,04
9 - 14	23.182,99	148,68	23.331,67
15 - 20	25.204,99	84,96	25.289,95
21 - 27	27.171,59	31,92	27.203,51
28 - 34	29.101,82	—	29.101,82
da 35	30.536,92	—	30.536,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	20.897,20	201,84	21.099,04
9 - 14	23.182,99	148,68	23.331,67
15 - 20	25.204,99	95,64	25.300,63
21 - 27	28.126,56	42,48	28.169,04
28 - 34	30.029,79	—	30.029,79
da 35	31.492,42	—	31.492,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	22.678,52	159,36	22.837,88
9 - 14	25.342,05	95,64	25.437,69
15 - 20	27.676,59	31,92	27.708,51
21 - 27	29.948,17	—	29.948,17
28 - 34	32.179,35	—	32.179,35
da 35	33.837,37	—	33.837,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	22.678,52	159,36	22.837,88
9 - 14	25.995,81	95,64	26.091,45
15 - 20	28.520,99	31,92	28.552,91
21 - 27	31.736,25	—	31.736,25
28 - 34	33.837,37	—	33.837,37
da 35	35.505,47	—	35.505,47

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

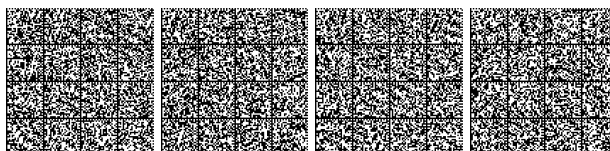



Tabella C2 – UNIVERSITA’ – CCNL 6/12/2022

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato (2)
EP8	37.908,32	—	37.908,32
EP7	36.808,32	—	36.808,32
EP6	35.398,95	—	35.398,95
EP5	34.049,05	—	34.049,05
EP4	32.592,67	—	32.592,67
EP3	30.208,78	—	30.208,78
EP2	28.593,44	—	28.593,44
EP1	26.890,05	—	26.890,05
D8	31.062,06	—	31.062,06
D7	30.162,06	—	30.162,06
D6	29.105,68	—	29.105,68
D5	28.091,70	—	28.091,70
D4	27.123,48	—	27.123,48
D3	25.811,93	—	25.811,93
D2	24.736,96	74,40	24.811,36
D1	23.806,83	95,64	23.902,47
C8	25.774,46	—	25.774,46
C7	24.974,46	53,16	25.027,62
C6	24.185,16	84,96	24.270,12
C5	23.424,12	106,20	23.530,32
C4	22.692,96	138,12	22.831,08
C3	21.583,08	169,92	21.753,00
C2	20.750,76	201,84	20.952,60
C1	20.354,20	212,40	20.566,60
B7	22.930,72	—	22.930,72
B6	22.230,72	148,68	22.379,40
B5	21.403,62	180,60	21.584,22
B4	20.611,24	201,84	20.813,08
B3	19.733,83	233,64	19.967,47
B2	18.896,95	265,56	19.162,51
B1	17.777,30	297,48	18.074,78
CEL	15.628,74	318,72	15.947,46

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022

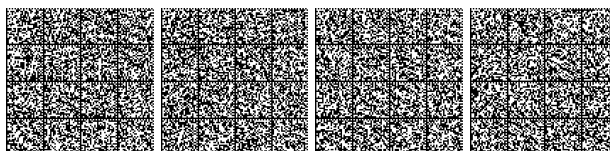



Tabella C3 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 [2]	Retribuzione tabellare con EP conglobato[3]
IV	27.844,05	—	27.844,05
V	25.299,02	—	25.299,02
VI	23.278,51	—	23.278,51
VII	21.205,02	117,72	21.322,74
VIII	19.998,12	171,12	20.169,24

(1) E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

(2) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori o

(3) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

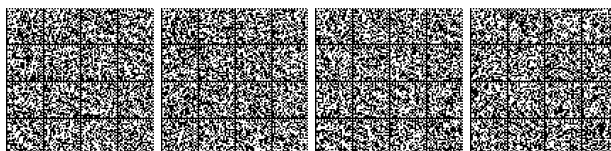



Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato(2)
Area Prima - Coadiutore			
0 - 2	16.209,75	297,48	16.507,23
3 - 8	16.524,27	297,48	16.821,75
9 - 14	17.661,30	265,56	17.926,86
15 - 20	18.716,12	244,32	18.960,44
21 - 27	19.743,72	233,64	19.977,36
28 - 34	20.545,45	212,40	20.757,85
da 35	21.093,11	212,40	21.305,51
Area Seconda - Assistente			
0 - 2	18.165,79	233,64	18.399,43
3 - 8	18.566,28	233,64	18.799,92
9 - 14	20.006,93	201,84	20.208,77
15 - 20	21.376,68	169,92	21.546,60
21 - 27	22.765,80	138,12	22.903,92
28 - 34	23.750,16	116,88	23.867,04
da 35	24.497,41	106,20	24.603,61
Area Terza - Collaboratore			
0 - 2	19.463,95	191,16	19.655,11
3 - 8	19.913,26	191,16	20.104,42
9 - 14	21.540,92	159,36	21.700,28
15 - 20	23.100,31	116,88	23.217,19
21 - 27	24.644,03	84,96	24.728,99
28 - 34	25.758,77	63,72	25.822,49
da 35	26.609,12	42,48	26.651,60

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022 - segue

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato(2)
Direttore di ragioneria o di biblioteca			
0 - 2	23.998,60	63,72	24.062,32
3 - 8	24.703,56	53,16	24.756,72
9 - 14	26.846,11	—	26.846,11
15 - 20	29.358,52	—	29.358,52
21 - 27	32.045,63	—	32.045,63
28 - 34	34.813,45	—	34.813,45
da 35	37.487,23	—	37.487,23
Direttore amministrativo			
0 - 2	27.335,40	—	27.335,40
3 - 8	28.316,41	—	28.316,41
9 - 14	31.280,87	—	31.280,87
15 - 20	34.225,62	—	34.225,62
21 - 27	36.358,80	—	36.358,80
28 - 34	38.665,86	—	38.665,86
da 35	40.953,83	—	40.953,83
Docente di prima fascia			
0 - 2	27.335,40	—	27.335,40
3 - 8	28.316,41	—	28.316,41
9 - 14	31.280,87	—	31.280,87
15 - 20	34.225,62	—	34.225,62
21 - 27	36.358,80	—	36.358,80
28 - 34	38.665,86	—	38.665,86
da 35	40.953,83	—	40.953,83

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

Tabella D1.1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022
Da 0 a 14 anni	10,00
Da 15 a 27 anni	12,00
Da 28 anni	15,00

Tabella D1.2 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

Indennità di direzione

Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 31.12.2021 e a valere dal 2022
DSGA	156,20

Tabella D1.3 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022
B / C	6,40
A / As	5,80

Tabella D2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022

Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui

Posizioni economiche	Incrementi dal 1.1.2021
EP	92,60
D	72,10
C	50,40
B	37,10

Tabella D3.1 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Indennità di Ente

Valori in Euro annui

Livelli	Incremento annuo dal 1.1.2021[2]
IV	78,10
V	70,20
VI	59,90
VII	52,00
VIII	44,50

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

[2] Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97.

Tabella D3.2 – ENTI DI RICERCA[1] - CCNL 6/12/2022

Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Incrementi dal 1.1.2021
I	7,90
II	6,60
III	5,60

[1] E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella D4.1 – AFAM - CCNL 6/12/2022

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2021
Da 0 a 14 anni	10,00
Da 15 a 27 anni	12,00
Da 28 anni	15,00

Tabella D4.2 – AFAM - CCNL 6/12/2022

Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 1.1.2021
Direttore amministrativo, di biblioteca o di ragioneria	156,20

Tabella D4.3 – AFAM - CCNL 6/12/2022

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 1.1.2021
Seconda / Terza	6,40
Prima	5,80

Tabella E1.1 – SCUOLA

Indennità di direzione

Valore in Euro annuo

	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valore rideterminato[2]
DSGA	780,00	2.764,20

[1] Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 6/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D1.2.

[2] Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D1.2.

Tabella E1.2 - SCUOLA

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valori rideterminati[2]
Da 0 a 14 anni	10,30	194,80
Da 15 a 27 anni	12,70	239,50
Da 28 anni	16,10	304,30

[1] Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D1.1.

[2] Valore rideterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D1.1.

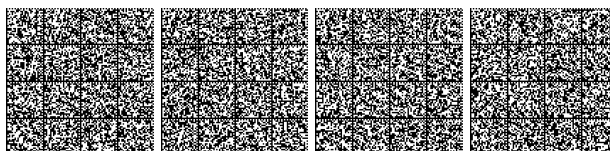



Tabella E1.3 - SCUOLA

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valori rideterminati[2]
B / C	7,40	87,50
A / As	6,70	79,40

[1] Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D1.3.

[2] Valore rideterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D1.3.

Tabella E1.4 – SCUOLA

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori mensili
Funzionari	98,00
Assistenti	87,50
Operatori	79,40
Collaboratori	79,40

Tabella E1.5 – SCUOLA

Stipendi tabellari personale ATA nel nuovo sistema di classificazione

Valori in Euro per 12 mensilità, cui aggiungere la 13^ mensilità, decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Anzianità di servizio	Valori annui x 12 mesi
COLLABORATORI	
0 - 8	16.427,76
9 - 14	17.841,37
15 - 20	18.871,26
21 - 27	19.907,43
28 - 34	20.671,97
da 35	21.229,75
OPERATORI	
0 - 8	16.826,09
9 - 14	18.213,95
15 - 20	19.266,39
21 - 27	20.311,47
28 - 34	21.063,48
da 35	21.636,10
ASSISTENTI	
0 - 8	18.312,16
9 - 14	20.104,72
15 - 20	21.460,53
21 - 27	22.799,94
28 - 34	23.770,54
da 35	24.515,21
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
0 - 8	23.986,09
9 - 14	26.747,12
15 - 20	29.208,64
21 - 27	31.842,89
28 - 34	34.589,53
da 35	37.266,38

Tabella E1.6 – SCUOLA

Misure del compenso orario lordo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale Docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

Qualifica	*Ore aggiuntive corsi di recupero*	*Ore aggiuntive di insegnamento*	*Ore aggiuntive non di insegnamento*
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo	€ 55,00	€ 38,50	€ 19,25

Tabella E1.7 – SCUOLA

Misure del compenso orario lordo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

AREA	*Ore aggiuntive*		
	Diurne	Notturne o festive	Notturne e festive
OPERATORI/COLLABORATORI	€ 13,75	€ 15,95	€ 18,70
ASSISTENTI	€ 15,95	€ 18,15	€ 20,90
FUNZIONARI	€ 20,35	€ 22,54	€ 26,95

Tabella E1.7 bis – SCUOLA

Misura annua lorda dell'indennità di bilinguismo e trilinguismo a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa spettante dal 1° gennaio 2024[1]

Qualifica	*Scuole slovene*
Insegnanti di scuola primaria	**€ 343,75**
Personale ATA delle Aree Operatori, collaboratori e assistenti	**€ 214,50**

[1] Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni.

Tabella E1.8 – SCUOLA

Misure lorde dell'indennità di lavoro notturno e/o festivo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale educativo ed ATA delle istituzioni educative e delle scuole speciali da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

Qualifica	*Turno notturno o festivo*	*Turno notturno e festivo*
Personale educativo	**€ 20,90**	**€ 41,25**
Collaboratori/Operatori/Assistenti	**€ 17,05**	**€ 34,65**

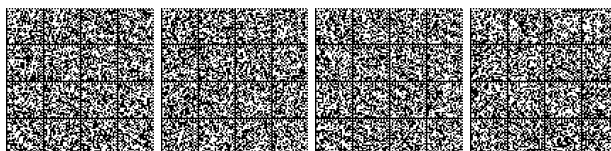



Tabella E1.9 – SCUOLA

Importi delle Posizioni economiche

Valori in Euro annui decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori annui
Assistenti (2° posizione economica)	2.000
Assistenti (1° posizione economica)	1.300
Operatori	800
Collaboratori	700

Tabella E2.1 – UNIVERSITA'

Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui

Area	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022
EP	450,00
D	420,00
C	360,00
B	300,00

Tabella E2.2 – UNIVERSITA'

Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori annui x 12 mesi
ELEVATE PROFESSIONALITA'	26.890,05
FUNZIONARI	23.902,47
COLLABORATORI	20.952,60
OPERATORI	19.967,47

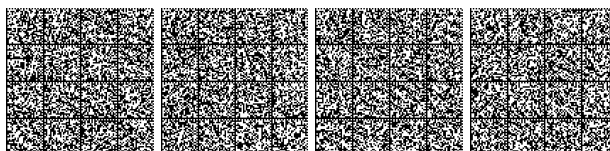



Tabella E2.3 – UNIVERSITA'

Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori annui
ELEVATE PROFESSIONALITA'	3.359,40
FUNZIONARI	2.842,16
COLLABORATORI	2.053,97
OPERATORI	1.546,16

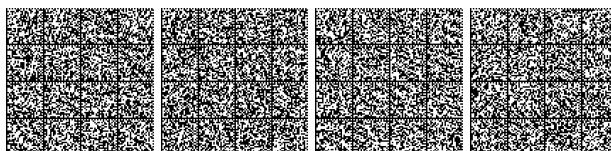



Tabella E3.1 – AFAM

Stipendi tabellare personale tecnico amministrativo nel nuovo sistema di classificazione

Valori in Euro per 12 mensilità, cui aggiungere la 13^ mensilità, dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Anzianità di servizio	Valori annui x 12 mesi
OPERATORE	
0 - 2	16.507,23
3 - 8	16.821,75
9 - 14	17.926,86
15 - 20	18.960,44
21 - 27	19.977,36
28 - 34	20.757,85
da 35	21.305,51
ASSISTENTE	
0 - 2	18.399,43
3 - 8	18.799,92
9 - 14	20.208,77
15 - 20	21.546,60
21 - 27	22.903,92
28 - 34	23.867,04
da 35	24.603,61
FUNZIONARIO	
0 - 2	21.227,57
3 - 8	21.712,80
9 - 14	23.436,35
15 - 20	25.074,62
21 - 27	26.707,32
28 - 34	27.888,24
da 35	28.783,77
ELEVATA QUALIFICAZIONE	
0 - 2	24.062,28
3 - 8	25.504,82
9 - 14	28.930,84
15 - 20	32.337,18
21 - 27	34.931,83
28 - 34	37.700,49
da 35	40.449,95

Tabella E3.2 – AFAM

Indennità professionale

Valore in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Figura professionale	Valore mensile
Accompagnatore al pianoforte, accompagnatore al clavicembalo, tecnico di laboratorio[1]	214,24

[1] Di cui all'art. 1, c. 892 della legge n. 178/2020.

Tabella E3.3 – AFAM

Retribuzione tabellare annua dei Ricercatori

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Anzianità di servizio	Valori annui
0 - 2	21.876,90
3 - 8	22.615,40
9 - 14	24.923,10
15 - 20	27.692,30
21 - 27	29.076,90
28 - 34	30.923,10
da 35	32.769,20

Tabella E3.4 – AFAM

Retribuzione Professionale Ricercatori (RPR)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Valori mensili
Da 0 a 14 anni	136,22
Da 15 a 27 anni	158,48
Da 28 anni	196,29

Tabella E3.5 – AFAM

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valori rideterminati[2]
Da 0 a 14 anni	49,64	219,78
Da 15 a 27 anni	61,08	270,11
Da 28 anni	75,61	334,52

[1] Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D4.1.

[2] Valore rideterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D4.1.

Tabella E3.6 – AFAM

Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

	Incremento dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valore rideterminato[2]
Direttore amministrativo, di biblioteca o di ragioneria	748,11	2.721,14

[1] Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 6/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D4.2.

[2] Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D4.2.

Tabella E3.7 – AFAM

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022[1]	Valori rideterminati[2]
Seconda / Terza	35,66	116,78
Prima	32,56	106,60

[1] Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D4.3.

[2] Valori rideterminati calcolati sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D4.3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano un sollecito intervento del legislatore volto ad individuare il parametro di riferimento per la rendicontazione dei progetti di ricerca per il personale docente e ricercatore delle Istituzioni di alta formazione artistica e musicale, in analogia a quanto già effettuato per i professori e ricercatori dell'università con l'art. 6 della legge n. 240 del 2010.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con riferimento all'allegato A, le parti precisano che nell'ambito dei requisiti di base richiesti per l'accesso all'area, l'individuazione specifica del titolo di studio dipende dalla posizione di lavoro da ricoprire. Alla luce di ciò, a titolo esemplificativo, il MIM, laddove bandisca un concorso per Funzionari a cui ipotizza di conferire incarichi di Elevata qualificazione può richiedere, come requisito minimo, il possesso della laurea magistrale in linea con quanto previsto dalle parti all'allegato D, lett. *a)*.

24A00501

MARGHERITA CARDONA ALBINI, *redattore* DELIA CHIARA, *vice redattore*

(WI-GU-2024-SON-007) Roma, 2024 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso il punto vendita dell'Istituto in piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-8549866**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti www.ipzs.it e www.gazzettaufficiale.it**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Vendita Gazzetta Ufficiale
Via Salaria, 691
00138 Roma
fax: 06-8508-3466
e-mail: informazioni@gazzettaufficiale.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.